

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

\*\*\*\*\*

### ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับ แผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ที่ จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ ตามข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วน ตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะระยะเวลา ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ 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 “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ 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 การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานใน

องค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล เตือศรีคันไชย ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท 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 ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

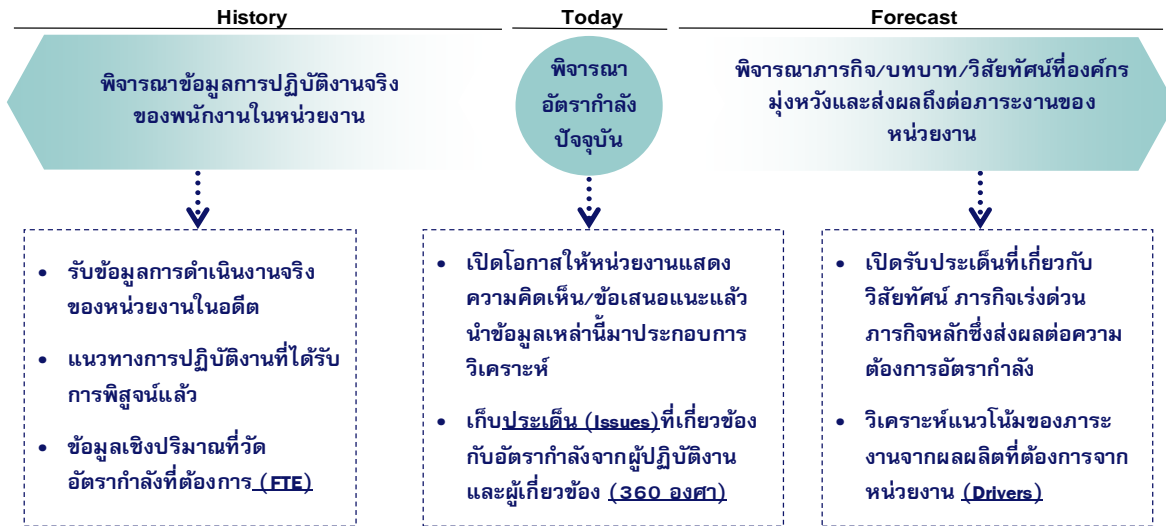
- **กองคลัง**คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง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

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

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

### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)  
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

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

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันทายที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันทายบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเต็อศรีคันไชย จะพิจารณาคูณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการ รักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะ บรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับ ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเต็อศรีคันไชย ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยน ลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเต็อศรีคันไชย ได้กำหนดอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่ บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนด เป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกใน การบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล เต็อศรีคันไชย
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x 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

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชยพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย รองนายกองการบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน และ ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของ



ผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -

#### ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคันไชยได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้ำการการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคันไชย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคันไชย

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคันไชย โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคันไชย

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคันไชย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชยสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### **๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓**

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

##### ๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน , ตำบลไม่สะดวก
- ๑.๒) ไฟฟ้าไม่เพียงพอกับความต้องการของครัวเรือนที่เพิ่มมากขึ้น
- ๑.๓) ปัญหาร่องระบายน้ำอุดตัน หรือระบายน้ำไม่ทัน ทำให้น้ำท่วมไร่นาและบ้านเรือน
- ๑.๔) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและทั่วถึง

##### ๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ในการบริหารงานในกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนากษัตริ์
- ๒.๓) ขาดตลาดจำหน่ายผลผลิต

##### ๓) ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสาร ด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดต่าง ๆ
- ๓.๕) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย

##### ๔) ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒) ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓) ลำห้วยที่ใช้ผลิตน้ำประปาต้นเขินและน้ำประปาขุน

**๕) ปัญหาการศึกษาและวัฒนธรรม**

- ๕.๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒) การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓) ขาดการส่งเสริมสนับสนุน ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

**๖) ปัญหาทางสังคม**

- ๖.๑) คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- ๖.๒) เด็กและเยาวชนมีสถานที่และอุปกรณ์กีฬาและออกกำลังกายไม่เพียงพอ
- ๖.๓) ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาในกลุ่มเยาวชน
- ๖.๔) กลุ่มเยาวชนยังขาดการอบรมการให้ความรู้ยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

**๗) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ**

- ๗.๑) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกทดแทน ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่าไม้
- ๗.๒) ปัญหาทิ้งขยะทำให้เกิดมลพิษและไม่มีพื้นที่กำจัดขยะอย่างถาวร
- ๗.๓) แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลองตื้นเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อย และระบายน้ำไม่สะดวกทำให้มีน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

**๘) ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๘.๑) บุคลากรยังขาดความรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การบริการประชาชนล่าช้า
- ๘.๒) บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๘.๓) งบประมาณที่มีในการบริหารไม่เพียงพอกับภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่
- ๘.๔) ความเข้มแข็งของภาคประชาชน

**ความต้องการของประชาชน****๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑) ขุดลอกคลอง สร้างถนนลาดยาง ถนน คสล. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒) โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ทั่วถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ๑.๔) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต และถนนลาดยาง
- ๑.๕) ขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอกับจำนวนครัวเรือนที่เพิ่มมากขึ้น
- ๑.๖) สร้างสะพาน คสล.

**๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

- ๒.๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบันจัดหาตลาดจำหน่ายผลผลิต

**๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

- ๓.๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

**๔) ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้เพื่อการเกษตร**

- ๔.๑) ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงที่มีอยู่ เพื่อการกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ
- ๔.๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

**๕) ความต้องการด้านความรู้ การศึกษาและวัฒนธรรม**

- ๕.๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก
- ๕.๓) ส่งเสริมให้เด็กเยาวชนได้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ๕.๔) ปรับปรุงและจัดหาหนังสือให้กับที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๕.๕) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เด็ก
- ๕.๖) สนับสนุนกิจกรรมทางพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง
- ๕.๗) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ ภายในตำบล

**๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

- ๖.๑) อนุรักษ์ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกป่าทดแทน การอนุรักษ์ป่าชุมชน
- ๖.๒) จัดฝึกอบรม จัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ป่าไม้
- ๖.๓) ขุดลอกห้วย/หนอง/คลอง/บึง ที่ตื้นเขิน
- ๖.๔) อนุรักษ์ความรู้ในการทิ้ง การกำจัดขยะ การคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี และการหันมาใช้ปุ๋ยอินทรีย์ แทนการใช้สารเคมี

**๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๗.๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓) อบรมให้ความรู้ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มเติมในด้านสารสนเทศ รู้ทันข่าวสารเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และประทับใจ
- ๗.๔) งบประมาณในการบริการจัดการให้เพียงพอต่อภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นให้อำนาจหน้าที่

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเตือศรีคันไชยคือ **“เตือศรีคันไชยน่าอยู่ ประชาชนมีความรู้ เชิดชูคุณธรรม รักรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี เศรษฐกิจดี ไม่มียาเสพติด”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเตือศรีคันไชยเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเตือศรีคันไชย ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์และ ๑๘ กลยุทธ์ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญา

#### เศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการตลาดสินค้าเกษตร

และเชื่อมโยงเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

สู่เศรษฐกิจ สร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานแบบ

#### บูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก การจัดการ

การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๓ การสาธิตและส่งเสริมด้านพลังงาน และพลังงานทดแทน

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง**

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาองค์กรและบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง

กลยุทธ์ที่ ๕ กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตย

อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในสถานศึกษาและประชาชนทั่วไป

กลยุทธ์ที่ ๖ เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข ปลอดภัยและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

### **๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

## ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

## ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

## ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

## ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

## เกี่ยวข้อง ดังนี้

## ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

## ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

## ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))



## ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคืนไชยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ มีดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลเตือศรีคันไชย พร้อมทั้งได้วิเคราะห์ถึงอำนาจหน้าที่พร้อมทั้งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอและจังหวัดพร้อมทั้งนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย นั้น ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ เป็นจำนวนมากและที่สำคัญในการกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังปัจจุบันมีข้อจำกัดในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตำบลคือ

๑. จำนวนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. งบประมาณในการบริหารงานด้านบุคลากรไม่เพียงพอ
๓. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น วิศวกรควบคุมงานโครงการก่อสร้างที่มีขนาดใหญ่
๔. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านเครื่องจักรกล เครื่องยนต์

ซึ่งจากปัญหาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้จำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ขาดแคลนเพิ่มมากขึ้น ที่ผ่านมามองครุภครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักงาน ปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาและมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย ต่อไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย สามารถแยกอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตามส่วนราชการภายในออกเป็น 1 หน่วยตรวจสอบ และ 4 ส่วนงาน คือ

**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ การตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน องค์การบริหารส่วนตำบล ที่สังกัดในงานงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐาน ทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงินการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่ายเงิน การลงบัญชี การทำสัญญา การเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ การตรวจสอบการใช้และการเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้อง ตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

**๑) สำนักปลัด** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมการให้คำปรึกษาหน้าที่ความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน คือ

**๑.๑ งานบริหารทั่วไป** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานงานสารบรรณ งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร งานบริหารงานบุคคล งานการเลือกตั้ง งานประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่ งานสนับสนุนและบริการประชาชน งานประชาสัมพันธ์องค์กร งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ งานโครงการ อินเทอร์เน็ตตำบล งานประสานโครงการฝึกอบรม งานการประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่นๆ งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานชุมชนสัมพันธ์ และงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด

**๑.๒ งานนโยบายและแผน** มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนา งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานจัดทำงบประมาณงานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

**๑.๓ งานกฎหมายและคดี** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานกฎหมายและคดี งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานระเบียบการคลัง งานข้อบัญญัติและระเบียบองค์การบริหารส่วนตำบลงานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาฯ งานเลือกตั้งสมาชิกสภาอบต. งานข้อมูลการเลือกตั้งและงานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภาอบต. และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

**๑.๔ งานสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่รับผิดชอบ งานด้านสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชนและสังคม ได้แก่ งานสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เป็นต้น งานสุสานและฌาปนสถาน งานสมาคมชุมชนและสังคม งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน งานส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ งานด้านส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชน ประจำตำบลและหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัวและงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

**๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านอำนวยความสะดวก ด้านป้องกัน ด้านช่วยเหลือฟื้นฟู การกู้ภัย การจัดทำแผน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผนป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายและในช่วงเทศกาลที่กระทรวงมหาดไทยได้มีนโยบายในการดูแลด้านความปลอดภัยทางถนนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และในช่วงหน้าแล้งระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคมของทุกปี เป็นห่วงที่เสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัย ไฟป่า จึงให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน มีหน้าที่ในการเฝ้าระวังป้องกันไม่ให้เกิดเหตุ และปฏิบัติหน้าที่ในกรณีที่เกิดเหตุเพลิงไหม้

**๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร** มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติทางการเกษตรและทางสัตวแพทย์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติทางการศึกษา ค้นคว้า ทดลองและวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธ์ การขยายพันธ์ การคัดพันธ์ ต้านทานโรคและศัตรูพืช วัตถุประสงค์มีพืชและปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษาแนะนำ ในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อ ตลอดจนการช่วยดูแลอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติการในห้องทดลอง การดำเนินการพัฒนา การแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ ด้านการเกษตรต่างๆ กำหนด

นโยบายแผนงาน การดำเนินการวิชาการเกษตร ตามแผนการวัดและประเมินผล การดำเนินงานการเกษตร กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศควบคุมติดตาม และประเมินผลด้านการเกษตร จัดสวน สอนและอบรมด้าน วิชาการเกษตร จัดการประชุมการเผยแพร่กิจการเกษตร แนะนำวิชาการเกษตรการส่งเสริมปศุสัตว์ ด้านสำรวจและแผนที่ ด้านวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี ด้านส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ ด้านเพาะพันธุ์ และอนุบาลสัตว์ ด้านป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานเทคนิค งานบริการรักษาความสะอาดและสิ่งปฏิกูล การสุขาภิบาลอื่นๆ ตามแผนการสาธารณสุข และข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติเกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ การฝึกอบรมสุขศึกษา การให้บริการสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์จำหน่ายเนื้อสัตว์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

**๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานงานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างงานบรรจุแต่งตั้งโอนย้ายและเลื่อนระดับงานการแข่งขันสอบคัดเลือกและการคัดเลือกงานทะเบียน ประวัติและบัตรประวัติคณะผู้บริหารสมาชิกสภา อบต.พนักงานและลูกจ้างงานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลงานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้างงานพัฒนาบุคลากรเช่นการฝึกอบรมสัมมนาการศึกษาและดูงานการศึกษาต่อการขอรับทุนการศึกษางานพิจารณาเลื่อน เงินเดือนพนักงานและลูกจ้างการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษงานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้างงานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๑.๙ งานการเงินและพัสดุ** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนและบริหารงานการเงินพัสดุ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน จัดทำทะเบียนควบคุม รายรับ-รายจ่าย วางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง พัสดุครุภัณฑ์ การจัดทำเรื่อง การขออนุมัติโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจน ตรวจสอบเอกสารทางการเงินตั้งแต่การอนุมัติ การติดตาม การตรวจสอบหลักฐานในสำนักปลัดและงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

**๒. กองคลัง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงินการเก็บรักษาเงินการนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล การรวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานตรวจสอบของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินการเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้การ ออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน คือ

**๒.๑ งานการเงิน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านรับเงินและเบิกจ่ายเงิน ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ด้านเก็บรักษาเงิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

**๒.๒ งานบัญชี** มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการบัญชี ด้านทะเบียนคุมการเบิกจ่ายด้านงบการเงินและ งบทดลอง ด้านงบแสดงฐานะการเงิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) มาใช้ในการจัดเก็บรายได้ หรืองานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๒.๔ งานด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ด้านพัสดุ ด้านทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะเรื่องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๒.๕ งานด้านธุรการและงานสารบรรณ** มีหน้าที่รับผิดชอบด้านงานธุรการ งานสารบรรณ ด้านอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ ด้านสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๓. กองช่าง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อการดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุงซ่อมและจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ การออกแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม การซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

**๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านก่อสร้างและบูรณะถนน ด้านก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ ด้านระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ด้านบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

**๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ ด้านวิศวกรรมด้านประเมินราคา ด้านควบคุมการก่อสร้างอาคาร ด้านบริหารข้อมูลและหลักเกณฑ์ ด้านออกแบบ

**๓.๓ งานสาธารณูปโภค** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านประสานสาธารณูปโภคและการประปา ด้านขนส่งและวิศวกรรมจราจรด้านระบายน้ำ ด้านจัดตกแต่งสถานที่ และงานไฟฟ้าสาธารณะ

**๓.๔ งานผังเมือง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสำรวจและแผนที่ด้านวางผังพัฒนาเมืองด้านควบคุมทางผังเมือง ด้านจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

**๓.๕ งานการเงินและพัสดุ** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนและบริหารงานการเงินพัสดุ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน จัดทำทะเบียนควบคุม รายรับ-รายจ่าย วางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง พัสดุครุภัณฑ์ การจัดทำเรื่อง การขออนุมัติโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจน ตรวจสอบเอกสารทางการเงินตั้งแต่การอนุมัติ การติดตาม การตรวจสอบหลักฐานและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

**๓.๖ งานด้านธุรการและงานสารบรรณ** มีหน้าที่รับผิดชอบด้านงานธุรการ งานสารบรรณ ด้านอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ ด้านสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษาการจัดการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นส่งเสริมการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

**๔.๑ งานกิจการโรงเรียน** มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานบริหารและวิชาการ งานประสานกิจกรรมโรงเรียน งานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมการศึกษา งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานติดตามและประเมินผล งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและงานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม

**๔.๒.๑ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน** มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนงานพัฒนาเยาวชนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติงานเกี่ยวกับศูนย์เยาวชน ,ชมรม, ชุมนุมกิจกรรมกลุ่มสนใจของเด็กเยาวชนงานควบคุมตรวจสอบนิเทศติดตามวัดผลกิจกรรมเยาวชนงานชุมชนต่างๆ เช่นการอยู่ค่ายพักแรมค่ายอาสาพัฒนาฯงานสำรวจติดตามและพัฒนาเด็กเร่ร่อนงานบริการด้านวิชาการอื่นๆ งานกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนเพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์งานติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องงานควบคุมดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่างๆของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.งานดูแลจัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์คู่มือครูสื่อการเรียนการสอนงานการติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องงานเผยแพร่ข่าวสารเอกสารต่างๆ กฎระเบียบและนโยบายทางราชการอันเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษางานวิจัยทางการศึกษางานพัฒนาหลักสูตรงานให้บริการทางการศึกษาทั่วไปด้วยการนิเทศให้คำแนะนำปัญหาทางวิชาการงานประชุมอบรมสัมมนาประสานงานและให้บริการทางด้านวิชาการงานการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษางานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔.๒.๒ งานกีฬาและนันทนาการ** มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับงานด้านกีฬาและนันทนาการงานกำหนดแผนและจัดการแข่งขันกีฬาวินยาศาสตร์การกีฬาเพื่อพัฒนาพื้นฐานการกีฬาและส่งเสริมความเป็นเลิศแก่เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไปงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่เด็กเยาวชนและประชาชนการจัดตั้งศูนย์สนามกีฬาชมรมกีฬาและส่งเสริมการกีฬาประเภทต่างๆแก่เด็กเยาวชนและประชาชนงานดูแลบำรุงรักษาอาคารสถานที่สนามกีฬาอุปกรณ์การกีฬาและศูนย์เยาวชนการให้บริการและขออนุญาตใช้สนามกีฬาอุปกรณ์การกีฬาและการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งานวินยาศาสตร์การกีฬาและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔.๒.๓ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม** มีหน้าที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมงานเผยแพร่ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่นงานด้านกิจการศาสนางานกำหนดกิจกรรมทางศาสนาวันสำคัญทางศาสนาและกิจกรรมส่งเสริมศีลธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่เด็กเยาวชนและประชาชนงานควบคุมตรวจสอบนิเทศติดตามผลวัดผลและประเมินผลกิจกรรมเยาวชนงานชุมชนต่างๆเช่นการอยู่ค่ายพักแรมงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔.๓ งานการเงินและพัสดุ** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนและบริหารงานการเงินพัสดุ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน จัดทำทะเบียนควบคุม รายรับ-รายจ่าย วางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง พัสดุครุภัณฑ์ การจัดทำเรื่อง การขออนุมัติโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจน ตรวจสอบเอกสารทางการเงินตั้งแต่การอนุมัติ การติดตาม การตรวจสอบหลักฐานและงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

**๔.๔ งานด้านธุรการและงานสารบรรณ** มีหน้าที่รับผิดชอบด้านงานธุรการ งานสารบรรณ ด้านอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ ด้านสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือศรีคันไชย (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> </ol>



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเต็อศรีคันไชย (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. อบต.มีสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น</li> <li>๒. อบต.มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสามปีและประจำปีในการพัฒนา</li> <li>๓. อบต.ได้รับการจัดตั้งตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๒๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒</li> <li>๔. อบต.มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กร</li> <li>๕. มีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ</li> <li>๖. มีอุปกรณ์ครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีรถกู้ชีพ-กู้ภัยให้บริการตลอด ๒๔ ชั่วโมง</li> <li>๗. มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน</li> <li>๘. มีพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>๙. อบต.มีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่</li> <li>๑๐. บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมร่วมกันคือร่วมใจทำงานบริการเป็นเลิศ</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. อบต.ได้รับการถ่ายโอนภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นบางครั้งลักษณะงานได้รับการถ่ายโอนภารกิจไม่สอดคล้องกับบุคลากรที่มีอยู่ เช่น ภารกิจงานด้านสาธารณสุข ซึ่ง อบต.ไม่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๒. อบต. ได้รับการจัดสรรงบประมาณล่าช้าไม่ทันต่อการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่เร่งด่วน</li> <li>๓. ปัญหาความต้องการของหมู่บ้านมีเป็นจำนวนมาก จึงไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาสามปีและแผนประจำปีได้ครอบคลุมความต้องการของประชาชนได้ทุกแผนงาน/โครงการตามระยะเวลาที่กำหนดให้คนอื่นได้ จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ตำบลเต็อศรีคันไชยมีพื้นที่การเกษตรติดกับแหล่งน้ำขนาดใหญ่</li> <li>๒. มีแหล่งน้ำธรรมชาติเช่น ลำห้วย หนองน้ำมากมาย</li> <li>๓. มีสายไฟแรงสูงพาดผ่านตำบล</li> <li>๔. การคมนาคมสะดวกใกล้กับชุมชนเมืองอำเภอฟังโคน ระยะทาง ๖ กิโลเมตร</li> <li>๕. มีการให้บริการสถานที่ชุมชนอยู่ในบริเวณเดียวกัน (อบต.,อนามัย, ป้อมตำรวจ,โรงเรียน,วัด)</li> <li>๖. มีกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๑-๒๙๐ ที่บัญญัติไว้ให้มีการบริหารราชการแบบท้องถิ่น</li> <li>๗. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๑๑ เป้าหมายในการพัฒนามุ่งสู่สังคมอยู่ดีมีสุข</li> <li>๘. ประชาชนขายสินค้าการเกษตรประเภทข้าวทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น</li> <li>๙. มีการใช้เทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานสัตว์ทำให้เกิดความรวดเร็วขึ้น</li> <li>๑๐. มีนโยบายของผู้บริหารองค์กรในการพัฒนาแหล่งน้ำและถนนขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตร</li> <li>๑๑. มีความสัมพันธ์ระหว่างนักการเมืองท้องถิ่นกับนักการเมืองระดับประเทศมีความเกื้อกูลกันทำให้เอื้อต่อการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ตำบลเต็อศรีคันไชยมีพื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่ในทีลุ่ม เกิดปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก</li> <li>๒. ตำบลเต็อศรีคันไชยมีแหล่งน้ำธรรมชาติมากมาย แต่มีสภาพตื้นเขินทำให้ฤดูแล้งเก็บกักน้ำไว้ใช้ไม่ได้</li> <li>๓. ตำบลเต็อศรีคันไชยไม่มีพื้นที่กำจัดขยะมูลฝอย</li> <li>๔. ตามพ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้มีการถ่ายโอนภารกิจแต่ปฏิบัติการกิจอย่างจริงจัง</li> <li>๕. ประชาชนตำบลเต็อศรีคันไชยมีอาชีพทำการเกษตรเป็นหลัก และทำการเกษตรได้ตลอดปีทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงในการซื้อปุ๋ยทำการเกษตร</li> <li>๖. ต้นทุนในการซื้อปุ๋ยในการทำการเกษตรราคาแพงทำให้ประชาชนมีรายได้น้อยต้องเป็นหนี้สิน</li> </ol>