

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย  
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

\*\*\*\*\*

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารราชการบรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ แผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ตำบล โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย

๒.๒ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง การสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

๒.๖ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการ กำหนด ตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

๒.๙ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ซึ่งประกอบด้วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนที่ไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจจะทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลศรีถ้อย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน: supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาประมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงการองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารงานทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นที่ต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและมีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียง เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบค่าจ้างของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และฝ่ายการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะ สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะสามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

#### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการ วางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว ” ดังนั้นในการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการ วางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการ กำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ( Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่ง บุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

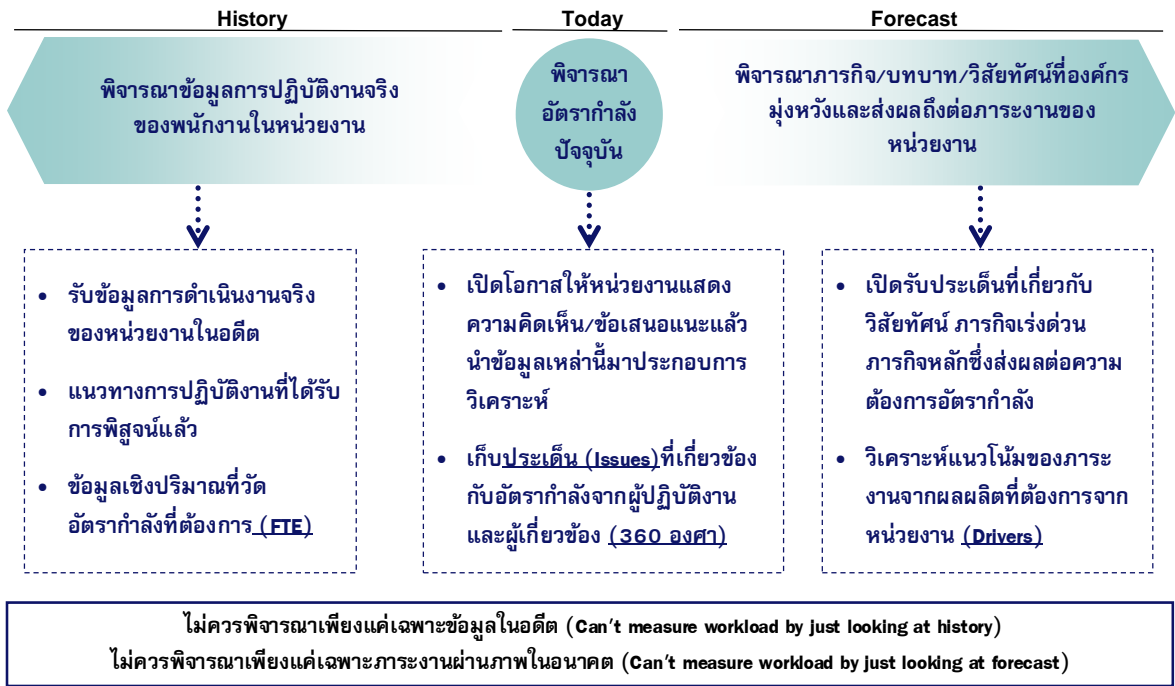
- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ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

- **กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ได้ให้ความหมาย การวางแผนกำลังคน ( Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวน อัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

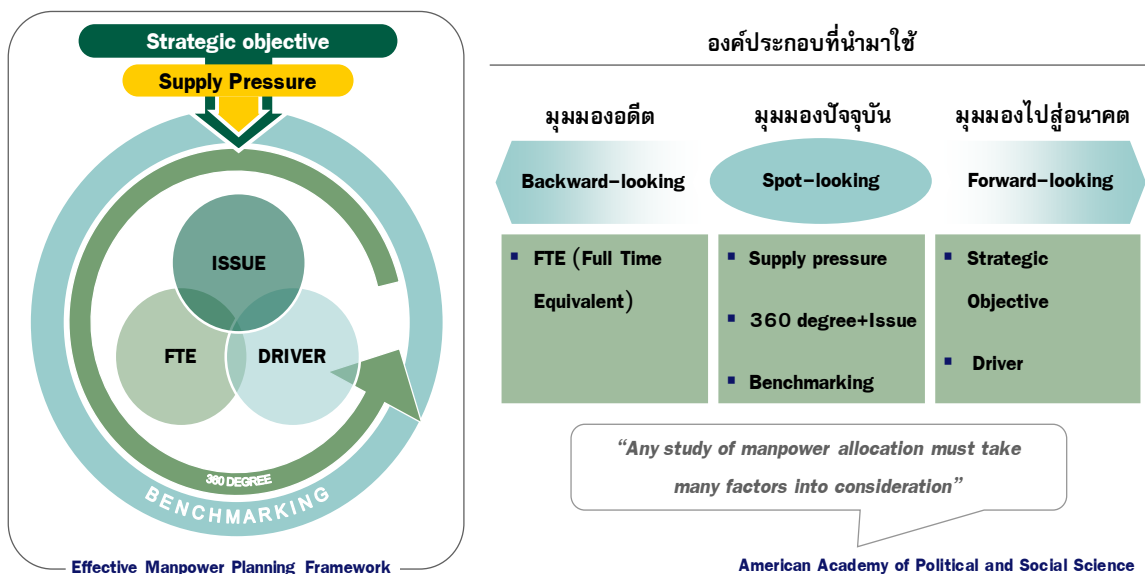
### ๓.๑.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง ( Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังที่มีอยู่ดังนี้

- **Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต
- **Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของข้าราชการ (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว) โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- **Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้
  - ❖ พิจารณางานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงานว่า
    - สอดคล้องกับหน่วยงาน/ส่วนงานนี้หรือไม่
    - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
    - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
  - ❖ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
    - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของหน่วยงาน
    - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
    - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
- **Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด ( KPIs) และพันธกิจขององค์กร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามประเด็นนี้เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับมีข้อจำกัดสูงมาก ดังนั้นที่ปรึกษาอาจใช้ข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลหลักในการพิจารณากรอบอัตรากำลังคน
- **๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้
  - ❖ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในแต่ละหน่วยงานนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด



โครงสร้างที่มีหน่วยงานภายในองค์กรมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้างาน งานธุรการ งานสารบรรณและงานบริหารทั่วไปในสำนักงาน ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- ❖ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น
- ❖ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

**Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่นในองค์กรต่างๆ ในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เช่น ส่วนราชการอื่นๆ ในกระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานด้านอาหารและยาในต่างประเทศ เป็นต้น

### ๓.๑.๓ ขอบเขตแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ซึ่งประกอบด้วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบล ศรีถ้อย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๑.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

- ทำให้องค์กรสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้หน่วยงานสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์กรจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
- ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต หน่วยงานและองค์กรจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการ
- ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
- ช่วยให้หน่วยงานสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานโดยรวม
- การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
- ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคน

ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### ๓.๑.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยเสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบลศรีถ้อย

#### ด้านกายภาพ

#### ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ และมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ปัจจุบันได้รับการปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ตั้งอยู่เลขที่ ๕๙ หมู่ที่ ๒ บ้านป่าหวาย ตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย โดยอยู่ห่างจากจังหวัดเชียงราย ประมาณ ๖๐ กิโลเมตรและอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอแม่สรวย ไปทางทิศใต้ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลท่าก้อ อำเภอแม่สรวย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

เนื้อที่ตำบลศรีถ้อย มีเนื้อที่ประมาณ ๒๒๒.๕๘ ตารางกิโลเมตร หรือมีเนื้อที่ประมาณ ๑๓๙,๑๑๓ ไร่

## ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง และภูเขาสูงจากระดับน้ำทะเล ๕๐๐ - ๑,๐๐๐ เมตร จากทิศเหนือและทิศตะวันออก มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ แม่น้ำลาว ห้วยทรายขาว ห้วยต้นกอก ห้วยส้ม ห้วยเฮี้ย และห้วยแม่ยางมีน ส่วนทางทิศใต้ และทิศตะวันตกเฉียงใต้ มีความสูงจากระดับน้ำทะเล ๑,๐๐๐ - ๑,๕๐๐ เมตร และมีที่ราบลุ่มเชิงเขาเพียงเล็กน้อย

## ลักษณะภูมิอากาศ

### ฤดูหนาว

เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤศจิกายนถึงกุมภาพันธ์ เมื่อลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดเข้าสู่ประเทศไทย หรือมีบริเวณความกดอากาศสูงหรือมีอากาศเย็นจากประเทศจีนแผ่ลงมาปกคลุมประเทศไทยรวมระยะเวลาประมาณ ๔ เดือน เป็นระยะเวลาเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเข้าสู่ฤดูหนาวอากาศสูงกำลังแรงจากประเทศจีนจะแผ่มาปกคลุมประเทศไทยเป็นระยะ ๆ ทำให้บริเวณอำเภอแม่สรวยมีอากาศหนาวจัด โดยเฉพาะบริเวณเทือกเขาในเดือนกุมภาพันธ์ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดปกคลุมประเทศไทยมีกำลังอ่อนลงเป็นลำดับ ทำให้บริเวณอำเภอแม่สรวยมีอุณหภูมิสูงขึ้นและมีอากาศร้อนในตอนบ่ายซึ่งเป็นการสิ้นสุดฤดูหนาวในช่วงประมาณเดือนกุมภาพันธ์และเริ่มเข้าสู่ฤดูร้อนต่อไปแต่ยังมีอากาศหนาวเย็นในตอนเช้าต่อไปในระยะเวลาหนึ่ง

### ฤดูร้อน

เริ่มระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคมอุณหภูมิสูงสุดในตอนบ่ายจะเริ่มขึ้นเกิน ๓๕.๐ องศาเซลเซียส แต่ในช่วงเช้าจะยังคงมีอากาศหนาวเย็นจนถึงประมาณเดือนมีนาคมลมที่พัดจากประเทศไทยเปลี่ยนจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือเป็นลมฝ่ายตะวันออกและลมฝ่ายใต้มากขึ้น โดยมีลมจากทะเลจีนใต้และอ่าวไทยพัดเข้าสู่ประเทศไทยในทางทิศใต้และตะวันออกประกอบกับจะมีหย่อมความกดอากาศต่ำเนื่องจากความร้อนปกคลุมประเทศไทยตอนบนในช่วงฤดูร้อนทำให้มีอากาศร้อนอบอ้าวและแห้งแล้งทั่วไปและอาจเกิดพายุฤดูร้อนขึ้นได้ในบางวัน โดยเฉพาะในช่วงเดือนมีนาคมจนถึงเดือนเมษายน

### ฤดูฝน

เริ่มระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคมลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดเข้าสู่ประเทศไทยและร่องความกดอากาศต่ำเลื่อนขึ้นมาพาดผ่านบริเวณประเทศไทยและจะไปสิ้นสุดประมาณกลางเดือนตุลาคม เป็นระยะเวลาประมาณ ๕ เดือน จะมีฝนตกชุกในเดือนสิงหาคมและกันยายน ตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมเป็นต้นไป ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จะอ่อนกำลังและจะเปลี่ยนเป็นลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือฝนบริเวณประเทศไทยตอนบนจะลดน้อยลงเป็นลำดับ

## ลักษณะของดิน

บริเวณที่ราบเป็นดินที่เกิดบนลานตะพักลำน้ำระดับต่าง ๆ และบริเวณภูเขาและที่สูงชันเป็นดินเกิดบนภูเขาและที่ลาดชันดินเกิดบนลานตะพักลำน้ำระดับต่าง ๆ ประกอบด้วยดินหลายชนิด เป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำถึงดีหรือดีปานกลางเนื้อดินร่วน จนถึงดินเหนียว มีการระบายน้ำดีจนถึงเลวปกติใช้ในการทำนา ดินบนภูเขาและที่ชันมีทั้งดินลึกและดินตื้น บางแห่งมีก้อนกรวดและก้อนหินปะปนในเนื้อดินหรือกระจัดกระจายไปตามผิวดิน

## ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ แม่น้ำลาว อ่างเก็บน้ำห้วยเฮี้ย ลำน้ำแม่ยางมื่น หนองบกกวาง หนองต้นคู้ บ่อน้ำสาธารณะ หนองน้ำลัด หนองวังแดง หนองมะแงง และอ่างเก็บน้ำห้วยข้าวหลาม เป็นต้น แหล่งน้ำที่ใช้ในการบริโภค ได้แก่

- ระบบประปาหมู่บ้าน (หมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๕, ๗, ๘, ๑๐, ๑๒) จำนวน ๘ แห่ง
- ระบบประปาภูเขา (หมู่ที่ ๔, ๕, ๖, ๙, ๑๑) จำนวน ๕ แห่ง

## ลักษณะของไม้และป่าไม้

มีภูมิประเทศเป็นภูเขาสูง และป่าไม้ จึงเป็นแหล่งต้นน้ำลำธารที่สำคัญ พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวน ซึ่งอยู่ระหว่างการประกาศเป็นเขตอุทยานแห่งชาติดอยศรีถ้อยผา ป่าส่วนใหญ่เป็นไม้ประเภทป่าเบญจพรรณ

## ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน
๑	หุ่งต้อม	นายเพชร โกสิน
๒	ป่าหวาย	นายวิง ไชยลังกา
๓	หนองบัวสรวย	นายสุปกิจ ฝอยทอง
๔	แม่ยางมื่น	นายบุญฤทธิ์ เต๊ะจ๊ะ
๕	ห้วยเฮี้ย	นายสมาน พรหมมาลัย
๖	พญาทองดี	นายสมบัติ แสนเผ่า
๗	หุ่งยาว	นายชัยวงศ์ จันทร์เต็ม
๘	ศรีถ้อย	นายอินทร์ชื่น ยอดอินทร์
๙	อายุโเก๊ะ	นายจะสี ปะกุ
๑๐	ทองทิพย์	นายสมรค์ อินธา
๑๑	ใหม่แม่ยางมื่น	นายอิน กุ่ยแก้ว
๑๒	ม่วงคำ	นายบรรจง แสงคำ (กำนันตำบลศรีถ้อย)

## การเลือกตั้ง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	เขตเลือกตั้งที่	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย
๑	หุ่งต้อม	๑	นายवास สุภาวะ
			นางกิ่ง กำนารี
๒	ป่าหวาย	๒	นายก้องคำ อบอูน
			นายสงกรานต์ บุญล้วน
๓	หนองบัวสรวย	๓	นายทรัพย์ บุญสง่า
			นายอุดม เตชะนันท์
๔	แม่ยางมื่น	๔	นายอินปัน อินตาวงค์
			นายดวงคำ ใจจง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	เขตเลือกตั้งที่	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย
๕	ห้วยเฮี้ย	๕	นายชัย อินทร์ตา
			นายเม็ต ทิพย์ประจักษ์
๖	พญาทองดี	๖	นายยะโหล จะกำจอง
			นายจิรพนธ์ ปะกู
๗	ทุ่งยาว	๗	นายเอกพล ศรีเงิน
			นายสมบูรณ์ ศรีจันทร์
๘	ศรีถ้อย	๘	นางสาวเสาวลักษณ์ อุตะโม
			นายเลื่อน ฝอยทอง
๙	อายุโก๊ะ	๙	-
			-
๑๐	ทองทิพย์	๑๐	นายบัญญัติ กันทะชัย
			นายภูมิพัฒน์ เทพหาร
๑๑	ใหม่แม่ยางมัน	๑๑	นายธีรพัฒน์ พิพัฒน์โสภณ
			นายศิริวิทย์ กุ้ยแก้ว
๑๒	ม่วงคำ	๑๒	นายวิมล อรัญญิก
			นายศรีวรรณ เทพประชา

### ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๖, ๖๒๕ คน แยกเป็น ชาย ๓,๓๘๓ คน หญิง ๓,๒๔๒ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๔๐๓ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๗ คน/ตารางกิโลเมตร (ข้อมูลทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	ทุ่งต้อม	๑๐๑	๑๖๗	๑๖๙	๓๓๖
๒	ป่าหวาย	๔๙	๘๐	๗๐	๑๕๐
๓	หนองบัวสรวาย	๘๗	๑๕๐	๑๔๗	๒๙๗
๔	แม่ยางมัน	๗๘	๑๖๑	๑๖๘	๓๒๙
๕	ห้วยเฮี้ย	๑๘๔	๓๘๘	๓๖๐	๗๔๘
๖	พญาทองดี	๑๑๘	๕๐๓	๔๘๘	๙๙๑
๗	ทุ่งยาว	๑๖๑	๓๑๘	๓๐๙	๖๒๗
๘	ศรีถ้อย	๑๕๖	๒๘๙	๓๐๒	๕๙๑
๙	อายุโก๊ะ	๙๗	๔๕๗	๓๘๓	๘๔๐
๑๐	ทองทิพย์	๙๕	๑๕๓	๑๖๐	๓๑๓
๑๑	ใหม่แม่ยางมัน	๑๖๐	๕๐๓	๔๗๕	๙๗๘
๑๒	ม่วงคำ	๑๑๗	๒๑๔	๒๑๑	๔๒๕
รวมทั้งหมด		๑,๔๐๓	๓,๓๘๓	๓,๒๔๒	๖,๖๒๕

## สภาพทางสังคม

### การศึกษา

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง

๑. โรงเรียนบ้านห้วยเฮี้ย ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕
๒. โรงเรียนบ้านแม่ยางมัน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๑

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๒ แห่ง

๑. โรงเรียนศรีถ้อยผาวิทยา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖
๒. โรงเรียนศรีถ้อยสุนทรราชภัฏวิทยา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ยางมัน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔
๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดดอยจ้อง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาทองดี ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศรีปัญญา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗

กรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๒ แห่ง

๑. ศูนย์การเรียนชุมชนบ้านป่าซ้อแสนพงษ์ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๙
๒. ศูนย์การเรียนชุมชนบ้านพญาโกทา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน ๑ แห่ง

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๒ แห่ง

หอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการครอบคลุม ร้อยละ ๙๗ ของพื้นที่

### สาธารณสุข

- สถานพยาบาล (คลินิก) จำนวน ๒ แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง

### อาชญากรรม

- การจับกุมผู้กระทำผิดในคดีแต่ละประเภทที่ได้รับแจ้ง ส่วนใหญ่คดีอยู่ในความผิด ๓ กลุ่ม ได้แก่
  ๑. คดียาเสพติด
  ๒. คดีทำร้ายร่างกาย ชีวิต และเพศ
  ๓. คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์

### ยาเสพติด

- การประชุมอย่างไม่เป็นทางการ เช่น พบปะ/แลกเปลี่ยนข่าวสาร
- กิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ เช่น แข่งกีฬา
- การปราบปรามยาเสพติดและบังคับใช้กฎหมาย

### การสังคมนาคราะห์

- ตู๋ยามจุดตรวจประจำตำบลศรีถ้อย ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๘ บ้านศรีถ้อย
- ตู๋ยามจุดตรวจอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ตำบลศรีถ้อย ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งต้อม

### ระบบบริการพื้นฐาน

#### การคมนาคมขนส่ง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีการคมนาคมทางบกเป็นเส้นทางหลัก โดยมีเส้นทางที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ ถนนลาดยาง จำนวน ๒ สาย คือ สายศรีถ้อย - แม่พริก, สายศรีถ้อย - ป่าแดด

๑.๒ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่ จำนวน ๖ สาย คือ สายศรีถ้อย - ห้วยเฮี้ย, สายทุ่งต้อม - วัดทุ่งยาว, สายทุ่งต้อม - หนองบกกวาง, สายป่าหวาย - ทองทิพย์, สายบ้านห้วยเฮี้ย - บ้านทุ่งต้อม, สายบ้านห้วยเฮี้ย - บ้านทุ่งยาว

๑.๓ ถนนลูกรัง จำนวน ๑ สาย คือ สายจากบ้านใหม่แม่ยางมัน - อายโก๊ะ

นอกจากนี้ยังมีถนนโครงข่ายที่แยกจากถนนสายหลักผ่านในหมู่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่และถนนลูกรัง

#### การไฟฟ้า

ตำบลศรีถ้อยมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน (ยกเว้น หมู่ที่ ๙ ที่ใช้ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์)

#### การประปา

๑. ระบบประปาหมู่บ้าน (หมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๕, ๗, ๘, ๑๐, ๑๒) จำนวน ๘ แห่ง

๒. ระบบประปาภูเขา (หมู่ที่ ๔, ๕, ๖, ๙, ๑๑) จำนวน ๕ แห่ง

#### โทรศัพท์

- พื้นที่เช่าสัญญาณโทรศัพท์ จำนวน ๒ แห่ง

#### ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- บ้านม่วงคำ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

#### ระบบเศรษฐกิจ

##### การเกษตร

การประกอบอาชีพหลักของประชากรในตำบลศรีถ้อย ได้แก่ การทำนา , ทำไร่และการทำสวน เช่น ข้าว, ข้าวโพด, ลำไย, ส้ม, ขิง, มันสำปะหลัง และยางพารา เป็นต้น

##### การประมง

- เลี้ยงปลาน้ำจืดและเลี้ยงกบ

##### การปศุสัตว์

- เลี้ยงเป็ด ไก่ สุกร โคและกระบือ



### การบริการ

- ร้านบริการตัด แต่งผม หรือเสริมสวย จำนวน ๖ แห่ง
- ร้านอินเทอร์เน็ต จำนวน ๑ แห่ง
- คลินิก จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านซ่อมรถ จำนวน ๗ แห่ง
- ร้านซ่อมคอมพิวเตอร์ จำนวน ๒ แห่ง
- บริการตู้จำหน่ายหยอดเหรียญ จำนวน ๒ แห่ง
- ห้องเช่า จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านรับซื้อของเก่า จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านขายเนื้อหมู จำนวน ๒ แห่ง

### การท่องเที่ยว

น้ำตกห้วยหก น้ำตกห้วยหาญและน้ำตกป่าซ้อ

### อุตสาหกรรม

- โรงงานทำไวน์
- โรงสุรากลั่น
- โรงปั่นบดลือก

### การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มทำน้ำพริกเผา หมู่ที่ ๑
- กลุ่มทำขนมทองม้วน หมู่ที่ ๒ , ๑๐
- กลุ่มทำทอผ้า/กลุ่มทำไข่เค็ม หมู่ที่ ๓
- กลุ่มทำหน่อไม้อัดبيب หมู่ที่ ๔ , ๖
- กลุ่มเย็บปักถักร้อย/ผ้าเช็ดเท้า หมู่ที่ ๕
- กลุ่มทำแหนม/ทำน้ำยาล้างจาน หมู่ที่ ๗
- กลุ่มทำขนมเทียน หมู่ที่ ๙
- กลุ่มทำพริกอบ หมู่ที่ ๘ , ๑๒
- กลุ่มทำชิ้นโตกไม้ไผ่ หมู่ที่ ๑๑

### แรงงาน

ประชาชนในพื้นที่ตำบลศรีถ้อย ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพลูกจ้างรัฐบาล/เอกชน อาชีพค้าขาย อาชีพธุรกิจส่วนตัวและอาชีพข้าราชการ เป็นต้น

### ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

#### การนับถือศาสนา

ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๘ และศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๒

#### ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีสงกรานต์ หมู่ที่ ๓ , ประเพณีสงกรานต์ หมู่ที่ ๕, ประเพณีสงกรานต์เจ้าทองทิพย์ หมู่ที่ ๑๐ , ประเพณีวันสงกรานต์ (ปีใหม่เมือง) , รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ , ประเพณีแห่เทียนพรรษา , ประเพณีเป็ง (ลอยกระทง), ประเพณีตานก๋วยสลาก

ประเพณีกินวอ ประเพณีกินข้าวใหม่ และการละเล่นจะคี ส่วนใหญ่ชาวไทยภูเขา ซึ่งประกอบด้วยกะเหรี่ยง ลีซอ อาข่า และลาหู่ ซึ่งส่วนใหญ่ชาวไทยภูเขาเหล่านี้ จะอาศัยอยู่บนพื้นที่สูง หมู่ที่ ๔, ๖, ๙, ๑๑

## ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นอย่างมากอันเนื่องมาจาก มีชนเผ่าต่าง ๆ หลายเผ่าพันธุ์ ประชากรพื้นราบส่วนใหญ่จะเป็นคนพื้นเมือง มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอย่างแน่นแฟ้น มีภาษาพูดซึ่งเรียกว่า “ภาษากำเมือง” เป็นเอกลักษณ์ของคนทางเหนือ และภาษาถิ่นของกะเหรี่ยง ลีซอ อาข่า และลาหู่

## สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าของที่ระลึก เป็นอีกบริการหนึ่งที่เกิดควบคู่กับแหล่งท่องเที่ยว ของที่ระลึกเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งที่นักท่องเที่ยวนิยมที่จะจัดหาหรือซื้อเพื่อเตือนใจว่าไปท่องเที่ยว ณ สถานที่ใดมาบ้างแล้ว ของที่ระลึกมีความแตกต่างกันตามลักษณะ อาชีพ สังคมวัฒนธรรม และวัตถุดิบที่มีในแต่ละสถานที่ สินค้าของที่ระลึก เช่น กลุ่มทอผ้า มีอาทิ เช่น กระเป๋า เสื้อ กางเกง ผ้าคลุมไหล่ ผ้าขาม้า ผ้าคลุมโต๊ะ เป็นต้น กลุ่มทำไข่เค็ม หมูที่ ๓ กลุ่มทำขันโตกไม้ไผ่ หมูที่ ๑๑

## ทรัพยากรธรรมชาติ

**น้ำ** การจัดทำฝายชะลอน้ำโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อชะลอน้ำ เสริมความชุ่มชื้น เพิ่มความสมบูรณ์ของป่าไม้และดักตะกอน

**ป่าไม้** ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติทั้งป่าไม้และแหล่งต้นน้ำถูกทำลายส่งผลให้ระบบนิเวศเปลี่ยนแปลงและเสื่อมถอยอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นต้องเร่งฟื้นฟูอนุรักษ์พื้นที่ป่าไม้และแหล่งต้นน้ำ เพิ่มความอุดมสมบูรณ์ของป่าชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ตลอดจนการปลูกพืชเพื่ออนุรักษ์ดินและน้ำ รวมทั้งการทำฝายในพื้นที่ ต้นน้ำ การจัดโซนนิ่งการอนุรักษ์ป่า และพื้นที่ที่อนุญาตให้ชาวบ้านสามารถเข้าไปใช้ประโยชน์ ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

**ภูเขา** ชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึกของประชาชนในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับชุมชนน่าอยู่

## คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรดินเป็นปัจจัยหลักและทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ แต่ในปัจจุบันมีความเสื่อมโทรมเนื่องจากการใช้ที่ดินผิดประเภทเกิดการพังทลายของดินและการสูญเสียหน้าดิน การปล่อยที่ดินรกร้างว่างเปล่า และการใช้สารเคมีในการเกษตรเป็นเวลานาน อย่างไรก็ตามที่ผ่านมามหาวิทยาลัยในกลุ่มได้ดำเนินกิจกรรมหลากหลาย อาทิ การปรับปรุงดิน การปลูกพืชแบบผสมผสาน การส่งเสริมการใช้สารชีวภาพและแนะนำขั้นตอน/วิธีการใช้อย่างถูกต้อง ดังนี้

๑. การใช้ที่ดินผิดประเภท เนื่องจากการขยายตัวของชุมชนเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากรอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการนำพื้นที่ที่มีศักยภาพทางการเกษตรมาใช้เป็นพื้นที่อยู่อาศัย และพื้นที่อุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น

๒. การพังทลายของดินและการสูญเสียหน้าดิน เนื่องจาก

- เกิดจากการประกอบกิจกรรมของมนุษย์ ได้แก่ การทำเกษตรกรรม การตัดถนน และการสร้างเขื่อน

- เกิดจากธรรมชาติ การกัดเซาะของกระแสน้ำและลม รวมทั้งแรงโน้มถ่วงของโลก

๓. การปล่อยที่ดินรกร้างว่างเปล่า ทำให้ดินขาดความอุดมสมบูรณ์

๔. การใช้สารเคมีในการทำการเกษตร ทำให้มีสารพิษตกค้างในดิน เช่น ปุ๋ย ยากำจัดศัตรูพืช เป็นต้น

### อื่นๆ

๑) ปัญหาภัยพิบัติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ทั้งอุทกภัย น้ำป่าไหลหลาก และดินโคลนถล่ม จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการปัญหา สร้างความรู้ความเข้าใจ และบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสาธารณภัยต่าง ๆ ตลอดจนการเตรียมการในการป้องกันและเตือนภัยอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่เสี่ยงภัย

๒) ปัญหาหมอกควันและไฟป่า ก่อให้เกิดผลกระทบต่อด้านสุขภาพของประชาชน รวมถึงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจการท่องเที่ยว จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนต้องเพิ่มศักยภาพชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า ปกป้องจิตสำนึกและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของเยาวชน ประชาชน และชุมชน

### แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ( Strategic Issues)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและเตรียมพร้อมรับความร่วมมือประชาคมอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีศักยภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและสนับสนุนการยกระดับการพัฒนาสังคม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและสุขภาพ เพื่อเป็นการสร้างรายได้สู่ชุมชนอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและพลังงานโดย การมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์จังหวัดเชียงราย

“เมืองทองของวัฒนธรรมล้านนา นำการค้าสู่สากล ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข”

#### พันธกิจ (Mission)

๑. สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การเกษตร และอุตสาหกรรมแปรรูป เพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่โดยสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานการผลิต ได้แก่ การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การพัฒนาที่ดินให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. จรรโลงวัฒนธรรม ศาสนา ศิลปะ ทูทางสังคมของล้านนา การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการศึกษาและสาธารณสุขแบบบูรณาการ

๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๔. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในพื้นที่ปกติและชายแดน ป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน

๕. ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ

## เป้าประสงค์ (Goal)

๑. เป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและ Logistics เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มประเทศ GMS และกลุ่มประเทศอาเซียน + ๖
๒. เพิ่มรายได้จากการส่งออกสินค้าการเกษตร OTOP, SMEs ไปยังประเทศ GMS และกลุ่มประเทศอาเซียน +๖ และประเทศอื่น ๆ
๓. เพื่อน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางหลักในการสร้างภูมิคุ้มกันในการสร้างคน สังคม ที่มีคุณภาพและความมั่นคงของชาติ
๔. เพื่อดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืนใหม่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านการค้าการลงทุนและบริการโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน +๖ และGMS

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพ มาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเชิงนิเวศ และเชิงคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

(อื่นๆ กรณีมีความสัมพันธ์/สอดคล้องกับ THAILAND ๔.๐ ถ้ามีระบุด้วย)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

## วิสัยทัศน์

“ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานแบบมีส่วนร่วม ศูนย์รวมเศรษฐกิจการค้า พัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนมีความสุข”

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดกลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร

กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเจริญเติบโตของท้องถิ่น เพื่อเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS

กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนางานด้านผังเมือง งานวิศวกรรมจราจร และงานควบคุมอาคาร

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาดานเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว**

กลยุทธ์ ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและการตลาด เพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว วิถีชีวิต และอัตลักษณ์ของคนในชุมชน

กลยุทธ์ ๒.๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข**

กลยุทธ์ ๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ได้มาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาสู่อาชีพ

กลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาโรงเรียนประชาคมอาเซียนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน

กลยุทธ์ ๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุข

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย**

กลยุทธ์ ๔.๑ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

กลยุทธ์ ๔.๒ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ ๔.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด อบายมุข สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์และปัญหาแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ ๔.๔ พัฒนาคูณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน**

กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย และมลภาวะ

กลยุทธ์ ๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร**

กลยุทธ์ ๖.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๖.๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๖.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ ๖.๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยี

## “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” หรือ “ไทยแลนด์ ๔.๐”

เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นกับดัก ๓ กับดักที่กำลังเผชิญ ทั้ง ๑) กับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ๒) กับดักความเหลื่อมล้ำ (Inequality Trap) ๓) กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap) โดยมีเป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านโมเดลนี้ ก่อนหน้าที่จะมีการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ นั้น ไทยเริ่มก้าวสู่โมเดลไทยแลนด์ ๑.๐ หลังจากเริ่มต้นพัฒนาภาคเกษตรกรรม แล้วจึงค่อยปรับมาสู่ไทยแลนด์ ๒.๐ การลงทุนอุตสาหกรรมเบาที่มุ่งเน้นแรงงานราคาต่ำ เช่น สิ่งทอ อาหาร และมาสู่ไทยแลนด์ ๓.๐ มุ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมหนัก ซึ่งการพัฒนาของประเทศไทยใน ๓ ช่วงแรกนั้น ไทยมีการอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงสุดเฉลี่ยถึง ๗% ต่อปี แต่มาถึงจุดหนึ่งหลังปี ๒๕๔๐ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงมาเป็น ๓-๔% ต่อปีเหตุผลสำคัญเพราะไทยไม่เคยปรับโครงสร้างเศรษฐกิจอย่างจริงจังมาก่อน และไม่เคยมีการพัฒนาเทคโนโลยีของตัวเอง แรงงานไม่ได้มีทักษะจนกลายเป็นปัญหาความเหลื่อมล้ำของโอกาส ซึ่งในช่วงนี้รัฐบาลต้องการก้าวกระโดดข้ามหุบเหว ซึ่งต้องใช้ความกล้าหาญทางการเมือง และต้องใช้พลังที่เรียกว่าพลังประชารัฐในการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐ นายสุวิทย์ เมษินทรีย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์ อธิบายว่า กลไกขับเคลื่อน (Engines of Growth) ชุดใหม่ ประกอบด้วย

๑) Productive Growth Engine ซึ่งเป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (High Income Country) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์คิกดิงกล่าว ประกอบไปด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การบริหารจัดการสมัยใหม่ และการสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กิจกรรมร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการปมเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการตอบโจทย์ความพยายามในการก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ที่ไทยกำลังเผชิญอยู่

๒) Inclusive Growth Engine เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และเป็นการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งที่เกิดขึ้นโดยกลไกนี้ ประกอบด้วย การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อตอบโจทย์ประเด็นปัญหาและความท้าทายทางสังคมในมิติต่างๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะ และการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและการจ่ายภาษีให้แก่ผู้มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative Income Tax) เพื่อแก้ไขกับดักความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

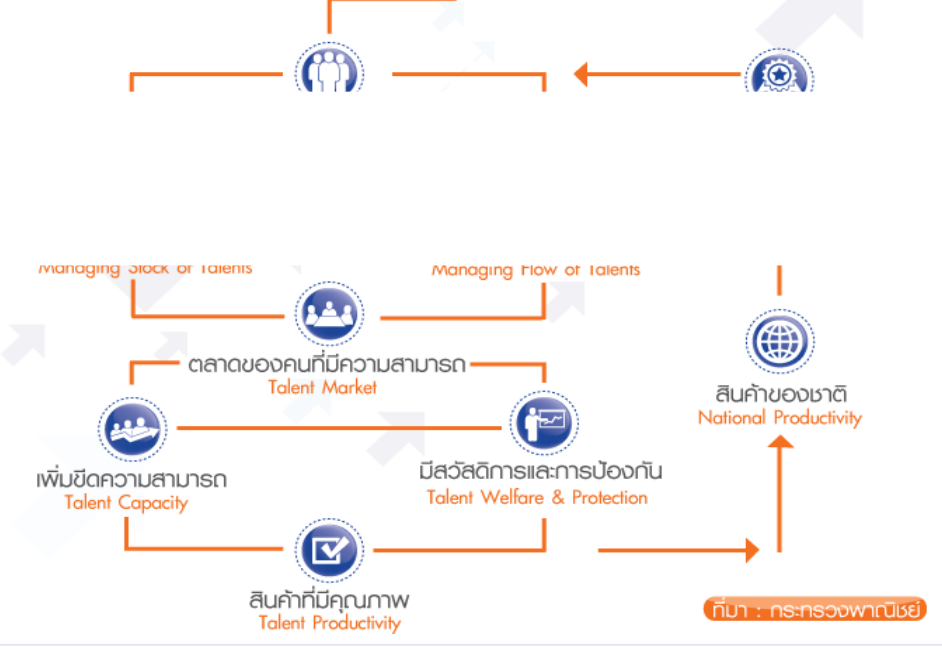
๓) Green Growth Engine การสร้างความมั่งคั่งของไทยในอนาคต จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบโจทย์การหลุดออกจากกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนาระหว่างคนกับสภาพแวดล้อมโดยกลไกนี้ประกอบด้วย การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลักมาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage) หัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนากระบวนการผลิตให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดอันจะเกิดประโยชน์กับประเทศและประชาคมโลกด้วยในเวลาเดียวกัน

ทั้ง ๓ กลไกขับเคลื่อน “ประเทศไทย ๔.๐” ถือเป็น การปฏิรูปประเทศไทยไปสู่ความมั่งคั่งอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ซึ่งถือเป็นเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจจากการพึ่งพาการลงทุนต่างประเทศ มีการลงทุนการวิจัยและพัฒนาตัวเองน้อยมาก โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาคน สร้างการวิจัยและพัฒนา โครงสร้างเศรษฐกิจให้ไทยสามารถอยู่ได้ในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งรัฐบาลต้องกล้าพอที่จะถอดกับดักจากการดึงเงินลงทุนต่างประเทศเอาเทคโนโลยีของต่างชาติมา และต้องยืนอยู่บนขาตัวเองในระดับหนึ่ง

หลังประกาศโมเดลไทยแลนด์ ๔.๐ ดร.สุวิทย์ ได้หารือกับสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เพื่อมาจัดระบบการทำวิจัยในประเทศและหารือกับสถาบันการศึกษา ๒๗ แห่ง เพื่อกระจายหน้าที่ให้แต่ละแห่งเป็นแม่ข่ายในอุตสาหกรรมพื้นฐานที่จะส่งเสริมตามเป้าหมาย และให้เชื่อมโยงสร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ โดยมีเป้าหมายว่าอีก ๕-๑๐ ปี ไทยจะต้องเป็นหนึ่งใน ๕ อุตสาหกรรมเหล่านี้ นอกจากนี้ยังได้ประสานกับภาคเอกชนให้มีบทบาทในการส่งเสริมไทยแลนด์ ๔.๐ อีกด้วย

Thailand 4.0 & National Human Capital Development

# Thailand 4.0



## Thailand 4.0 & Learning Society Creation



### ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและ การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลศรีถ้อย คือ “บ้านเมืองปลอดภัย ห่วงไกลยาเสพติด การศึกษาด้วยความคิด เศรษฐกิจพอเพียง คู่เคียงหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบล ศรีถ้อยเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนางานของตำบลศรีถ้อยได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



## ยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่างๆที่ได้มาตรฐาน
๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๔. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๕. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง
๖. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ตามระเบียบผังเมือง และถูกต้องตามหลักวิศวกรรมจราจร

## ยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

๑. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
๒. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีน้ำใช้อย่างทั่วถึง
๓. เพื่อประชาชนมีน้ำใช้ในการเกษตรกรรมตลอดทั้งปี

## ยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมรอบด้าน สังคมอยู่เย็นเป็นสุข
๒. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเสริมแถมมีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตรเพื่อให้ประชาชนอยู่ดีกินดี
๔. เพื่อพัฒนากองทุน/กลุ่มบริหารจัดการเองได้และมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

## ยุทธศาสตร์ ๔ การพัฒนาด้านสังคม

๑. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสังเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๓. เพื่อป้องกันปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล
๔. เพื่อให้ประชาชนในชุมชน/หมู่บ้านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## ยุทธศาสตร์ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ
๒. เพื่อให้การจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน มลพิษทางอากาศและความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## ยุทธศาสตร์ ๖ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๑. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนสาธารณะได้ออกกำลังกาย
๓. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๔. เพื่อพัฒนาด้านสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค

### ยุทธศาสตร์ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๑. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับเพื่อเสริมสร้างการแก้ไขปัญหาของประชาชน ตลอดจนการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อบริการจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล และพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ใช้ในการให้บริการ
๓. เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

### ยุทธศาสตร์ ๘ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
๒. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
๓. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
๔. เพื่อพัฒนาด้านกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม

### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมายกลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

### การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

#### ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

##### ๑.๑ ด้านการคมนาคม

๑.๑.๑ การเดินทางถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนดินลูกรัง หินคลุกและถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ผิวดินชำรุด ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก

##### ๑.๒ ด้านสาธารณูปโภค

๑.๒.๑ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ เนื่องจากบริเวณทางสัญจรหลายแห่งในหมู่บ้านทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ผู้ใช้เส้นทางไม่จำเป็นการเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน

## ๒) ด้านแหล่งน้ำ

### ๒.๑ แหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค

- ๒.๑.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ๒.๑.๒ ราษฎรไม่มีภาชนะเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- ๒.๑.๓ ราษฎรขาดระบบประปาที่ดีในหมู่บ้าน
- ๒.๑.๔ ราษฎรขาดระบบชลประทานที่ดี
- ๒.๑.๕ ไม่มีทางระบายน้ำและแหล่งเก็บกักน้ำธรรมชาติ
- ๒.๑.๖ ไม่มีคูระบายน้ำ และทำนบกั้นน้ำ
- ๒.๑.๗ คู คลอง และเหมืองขาดการปรับปรุงดูแล

### ๒.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- ๒.๒.๑ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่
- ๒.๒.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติต้นเขินไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรในฤดูแล้ง

## ๓) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ในช่วงฤดูน้ำหลาก ฤดูฝน ราษฎรในพื้นที่ได้รับผลกระทบ เนื่องจากน้ำท่วมพื้นที่ทำการเกษตร หรือไม่สามารถทำการเกษตรได้ ทำให้ราษฎรว่างงาน

๓.๒ ราษฎรมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

๓.๓ ผลผลิตทางการเกษตรมีต้นทุนสูงแต่ราคาผลผลิตตกต่ำ

๓.๔ ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม

๓.๕ ราษฎรขาดที่ทำกินในการเกษตร

๓.๖ ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๓.๗ ราษฎรไม่มีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง

๓.๘ ราษฎรขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ เช่น การแปรรูปผลผลิตและการรวมกลุ่ม จัดตั้งรัฐวิสาหกิจในชุมชน เป็นต้น

## ๔) ด้านสังคม

### ๔.๑ ด้านครอบครัวและชุมชน

- ๔.๑.๑ ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร
- ๔.๑.๒ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง
- ๔.๑.๓ เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการดูแลไม่เหมาะสมกับวัย
- ๔.๑.๔ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม
- ๔.๑.๕ การป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร
- ๔.๑.๖ ไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ

### ๔.๒ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ

### ๔.๓ ด้านกีฬาและนันทนาการ

- ๔.๓.๑ ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง
- ๔.๓.๒ ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ

#### ๔.๔ ด้านยาเสพติด

๔.๔.๑ การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาเสพติดไม่ทั่วถึง

๔.๔.๒ ยาเสพติดแพร่ระบาด

#### ๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ๕.๑ ด้านแหล่งน้ำธรรมชาติ

๕.๑.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ

๕.๑.๒ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปลูกต้นไม้ เพื่อให้ความร่มรื่น พักผ่อนหย่อนใจตามบริเวณทางถนน บริเวณริมแม่น้ำ ลำคลองตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ

#### ๖) ด้านสาธารณสุข

##### ๖.๑ ป้องกันโรคระบาด โรคติดต่อ

๖.๑.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๖.๑.๒ ขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ

#### ๗) ด้านการเมืองการบริหาร

##### ๗.๑ ด้านการเมือง การปกครอง

๗.๑.๑ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง

๗.๑.๒ ประชาชนไม่เข้าใจการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง

##### ๗.๒ ด้านปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ และบุคลากร

๗.๒.๑ บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๗.๒.๒ ไม่มีอาคารที่ทำการที่เหมาะสม

#### ๘) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

##### ๘.๑ ด้านการศึกษา

๘.๑.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ

๘.๑.๒ ขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ

๘.๑.๓ มีสถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง

๘.๑.๔ เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

๘.๑.๕ เด็ก เยาวชน และประชาชน ให้ความสำคัญกับการกีฬาน้อย

##### ๘.๒ ด้านศาสนาและวัฒนธรรม

๘.๒.๑ ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

๘.๒.๒ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนวัดวาอาราม

#### พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย

๑. พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย
๓. ผู้บริหาร/สมาชิกสภาฯ/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. เด็ก เยาวชน นักเรียนในสถานศึกษาและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตในภาพรวม

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น
- องค์การบริหารส่วนตำบลติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

### ๒. ด้านแหล่งน้ำ

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม
- จัดหาภาชนะเก็บน้ำ

### ๓. ด้านเศรษฐกิจ

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
- ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณและวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

### ๔. ด้านสังคม

- นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้ อบต. ดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องปราม ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง
- แต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่าง ๆ
- งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น

### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดหาที่รองรับขยะและให้บริการจัดเก็บขยะ
- อนุรักษ์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ
- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

### ๖. ด้านสาธารณสุข

- องค์การบริหารส่วนตำบลงบประมาณในการดำเนินการ
- ก่อสร้างลานกีฬาประจำตำบล
- ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม.ประจำหมู่บ้าน

### ๗. ด้านการเมืองการบริหาร

- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
- การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครอง

### ๘. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พัฒนา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น
- จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

## ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส

การพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

### สรุปจากปัจจัยภายใน

#### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างทันที่
๒. มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการเงิน การคลัง บุคคล ทำให้การบริการประชาชนมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ
๓. มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น
๔. สามารถออกข้อบัญญัติใช้บังคับในพื้นที่ได้เอง
๕. องค์กรประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือ สนับสนุน ตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ จิตสำนึก และความกระตือรือร้นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อปฏิบัติในระบบการบริหารสมัยใหม่ เทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้อง
๓. งบประมาณในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนามีจำกัดและกฎเกณฑ์หรือขั้นตอนปฏิบัติเข้มงวดเกินไป โดยเฉพาะภารกิจถ่ายโอน ทำให้ไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม
๔. การประสานความร่วมมือหรือบูรณาการ แผนงาน โครงการพัฒนา ระหว่างหน่วยงานราชการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำหมู่บ้านมีน้อย
๕. การรวมกลุ่มของเกษตรกรในตำบลไม่เข้มแข็ง ทำให้ขาดอำนาจในการต่อรองราคาผลผลิต
๖. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีรายได้ต่ำหนี้สินมากและคุณภาพชีวิตอยู่ในขั้นต่ำ
๗. วัฒนธรรม ประเพณีของประชาชนในตำบลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ
๘. ปัญหาทางสังคม ได้แก่ ยาเสพติด โรคเอดส์ ผู้พิการ เด็กด้อยโอกาส
๙. แรงงานไม่มีคุณภาพ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
  ๑๐. การจัดการด้านตลาด การผลิต และรูปสินค้า ไม่มีประสิทธิภาพ
  ๑๑. ระบบสารสนเทศยังไม่ทั่วถึงและไม่มีประสิทธิภาพ
  ๑๒. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม
  ๑๓. ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวเชื่อมโยงโครงข่ายการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง

## สรุปจากปัจจัยภายนอก

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นทั้งด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริหารสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล

๓. รัฐบาลให้ความสำคัญในการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความยากจน

๔. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและยาเสพติด

๕. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๖. ประชาชนมีความตื่นตัวด้านการเมืองและการบริหารงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น

๗. เข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เป็นผลให้ท้องถิ่นต้องเตรียมพร้อมและปรับตัว เพื่อรองรับทั้งภารกิจด้านความมั่นคงภายใน ภารกิจด้านเศรษฐกิจและภารกิจด้านสังคม

### อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat = T)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดเก็บรายได้เองได้น้อย

๒. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การดำเนินการโครงการที่ต้องใช้งบประมาณสูงไม่สามารถดำเนินการได้

๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลมีข้อจำกัดหรือมีกฎเกณฑ์เข้มงวดเกินไป

๔. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๕. ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

๖. ปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม

๗. หน่วยงานภาครัฐและชุมชน เข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาชุมชนน้อยและไม่ต่อเนื่อง

๘. ภาวะเปียบบางฉบับ ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันที

๙. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ เช่น ราคาน้ำมัน ดอกเบี้ยเงินกู้ ฯ ส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของประชาชน

๑๐. การดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนที่ฟุ่มเฟือยไม่สอดคล้องกับรายได้ ทำให้เกิดปัญหาหนี้สิน

๑๑. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

๑๒. บุคลากรท้องถิ่นยังไม่เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรในการทำงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ทำให้มีการดำเนินงานต่างๆ ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๓. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภูมิอากาศ และความรุนแรงของภัยพิบัติต่างๆ

## การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. ด้านการเมือง ปรับปรุงระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย โดยใช้หลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริการราชการบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้
  ๑. เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน
  ๒. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย
  ๓. มีคุณภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย
  ๔. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
  ๕. ปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
  ๖. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการสนองตอบตามความต้องการมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. แก้ไขปัญหาความยากจนโดยการสร้างรายได้ และกระจายรายได้
๒. สนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มีรายได้และกระจายรายได้ให้เพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรตามแนวทางการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการใช้และผลิตปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๕. สนับสนุนและจัดหางบประมาณในการสร้างแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร
๖. ขุดลอก คูคลองส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย มีสภาพปัญหาของ เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินกาแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาเส้นทางคมนาคม ทั้งภายในหมู่บ้าน ทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและเส้นทางสายการเกษตรไม่สะดวก เป็นหลุมบ่อ เส้นทางสายการเกษตรเป็นถนนลูกรัง
- (๒) ปัญหา น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนขาดแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค ที่สะอาดปลอดภัย
- (๓) ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทั่วถึง ขาดการดูแล รักษา ซ่อมแซมบ่อยครั้ง
- (๔) ปัญหาเกี่ยวกับ ไฟฟ้าสาธารณะ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ในบางจุดไม่มีไฟฟ้าส่องสว่าง เกิดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ทั้งในเรื่องของอาชญากรรม การจราจร



- (๕) ปัญหาระบบระบายน้ำเสียจากชุมชน ท่อ/รางระบายน้ำ
- (๖) ปัญหาการขาดแคลนสนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์กีฬา ของหมู่บ้าน/ชุมชน
- (๗) ปัญหาแหล่งน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และไม่ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร

#### **ความต้องการ**

- (๑) ปรับปรุง ก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
- (๔) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

## **๒. ด้านเศรษฐกิจ**

#### **สภาพปัญหา**

- (๑) ปัญหา ราคาผลผลิต ต่ำทางด้านการเกษตร มีราคาต่ำ ในขณะที่ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
- (๒) ปัญหาการรวมกลุ่มของเกษตรกรไม่เข้มแข็ง ทำให้ขาดอำนาจการต่อรองกับพ่อค้าคนกลางและนายทุน
- (๓) ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ที่ทันสมัยเกี่ยวกับการผลิตสินค้าทางการเกษตร ขาดการจัดการอย่างเป็นระบบ ในการผลิตสินค้าทางการเกษตร ทำให้สินค้าทางการเกษตรไม่ได้รับการแปรรูปหรือพัฒนาสินค้าเพื่อทำให้สินค้ามีมูลค่าเพิ่มขึ้น
- (๔) ปัญหาขาดแรงงานที่มีคุณภาพ และมีจำนวนน้อย
- (๕) ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลศรีถ้อยมีอาชีพเกษตรกรกรรม มีรายได้น้อย เกิดปัญหาหนี้สินเพิ่มขึ้น

#### **ความต้องการ**

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

### ๓. ด้านสังคม – การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

#### สภาพปัญหา

- (๑) ความผันผวนทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นค่าเงินบาท นโยบายของรัฐบาล ภาวะเงินเฟ้อเงินฝืด ราคาน้ำมัน ราคาทองคำ สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาแพง
- (๒) ปัญหา การลักขโมย อาชญากรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ
- (๕) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ ขาดการส่งเสริมอาชีพและขาดการพัฒนาอาชีพ
- (๖) จำนวนคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมมีเพิ่มมากขึ้น
- (๗) ปัญหายาเสพติด อบายมุข เช่น ยาบ้า สุรา การพนัน
- (๘) ปัญหาครอบครัวแตกแยก
- (๙) ปัญหาเด็กนักเรียนยากจน ขาดทุนการศึกษา
- (๑๐) ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ไม่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง
- (๑๑) ความหลากหลายของชาติพันธุ์ ชนเผ่าต่างๆ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ทำให้มีความหลากหลายและความแตกต่างของวัฒนธรรม ประเพณี
- (๑๒) ปัญหาประชาชนอ่าน เขียน หนังสือไม่ได้
- (๑๓) ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน
- (๑๔) ปัญหาผู้ปกครองไม่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาของบุตรหลาน
- (๑๕) ปัญหากลุ่มเด็กเยาวชน วัยรุ่น แม่วัยใส การเข้าถึงสื่อสิ่งล่อใจที่ง่ายและขาดการควบคุมดูแล เช่น เกมออนไลน์ เว็บไซต์โป๊เปลือย อนาจาร ฯลฯ

#### ความต้องการ

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

### ๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

#### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถตอบสนองได้น้อย
- (๒) ปัญหาการขาด ความรู้ความเข้าใจของประชาชน ต่อบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย
- (๓) พื้นที่ตำบลศรีถ้อยไม่มีรถโดยสารประจำทางสัญจรผ่านทำให้การเดินทางของประชาชนไม่สะดวก

- (๔) ปัญหาการขาด เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานราชการและอำนวยความสะดวกต่อประชาชน
- (๕) บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการบริหารงานราชการ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย
- (๖) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอนย้ายบ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการทำงานที่ไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย
- (๗) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย ข้อปฏิบัติในระบบการบริหารราชการสมัยใหม่ เทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้อง
- (๘) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความเข้าใจถึงการบริหารราชการสมัยใหม่ในการทำงานเชิงรุก และการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจึงมีน้อย
- (๙) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
- (๑๐) อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
- (๑๑) การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล มีกฎเกณฑ์ขั้นตอนการปฏิบัติยุ่งยากซับซ้อน ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสม
- (๑๒) งบประมาณและรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การดำเนินการโครงการที่ต้องใช้งบประมาณสูง ไม่สามารถดำเนินการได้
- (๑๓) ขาดการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐส่วนอื่นๆ และองค์กรภาคประชาชนและไม่ต่อเนื่อง
- (๑๔) การดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนในพื้นที่มีความฟุ่มเฟือย ไม่พอดี ไม่สอดคล้องกับรายได้ ทำให้เกิดปัญหาหนี้สิน
- (๑๕) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และหันไปนิยมวัฒนธรรมสมัยใหม่มากขึ้น

### **ความต้องการ**

- (๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนพื้นที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### สภาพปัญหา

- (๑) การทำลายป่าไม้ การแผ้วถางผืนป่าเพื่อเป็นที่ทำกิน ตลอดจนจนถึงการตัดไม้เพื่อแปรรูปขายและสร้างเป็นที่อยู่อาศัย
- (๒) ปัญหาการเผาทุ่งนา ป่าไม้ ก่อให้เกิดปัญหาหมอกควันพิษ
- (๓) ปัญหาการขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเหมาะสมและยั่งยืน
- (๔) ปัญหาภัยแล้ง อุทกภัย วัตภัย สาธารณภัยต่างๆ ค่อนข้างมีความรุนแรง เกิดผลกระทบต่อประชาชน ที่อยู่อาศัย พืชผลทางการเกษตร ชีวิตและทรัพย์สิน
- (๕) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดความร่วมมือจากประชาชน และองค์ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

### ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

## ๖. ด้านสาธารณสุข

- (๑) ปัญหาโรคระบาดตามฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดใหญ่ โควิด-๑๙ ไข้หวัดนก สายพันธุ์ใหม่ ฯลฯ
- (๒) ปัญหาขาดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ ขาดการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารรสจัด เป็นต้น
- (๓) ปัญหาการบริโภคไม่ถูกสุขลักษณะ

### ความต้องการ

- (๑) รณรงค์และประชาสัมพันธ์การป้องกันโรค การออกกำลังกายให้แก่ประชาชน
- (๒) ประชาสัมพันธ์การบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ โครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

## จุดอ่อน

หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล เช่น หมู่ที่ ๑๑, หมู่ที่ ๔, หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๙ ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป- มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และ หมู่ที่ ๙ การขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง เนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

## โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงาน อื่นในการดำเนินหน้าที่ ในการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้ เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

## อุปสรรค

การขยายไฟฟ้า อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

### ๕.๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

### ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### จุดแข็ง

บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งชุมชนมีการรวมกลุ่มส่งเสริมการรักษาสุขภาพ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

#### จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และชาวไทยภูเขาขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด เครื่องนุ่งห่มออกควั่นในการกำจัดลูกน้ำยุงลายยังไม่เพียงพอและเกิดการซ้ำรอย

#### โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิต มีหน่วยงานอื่น ที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย และมีการเตรียมพร้อมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมอยู่เสมอ

#### อุปสรรค

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงาน ทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไปเยาวชนมีพฤติกรรม เลียนแบบ

กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น และบุคลากรในหน่วยงานยังขาดแคลนเกี่ยวกับผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

### ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย มีหลักการดำเนินงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อยจึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมสหกรณ์ประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้างเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพ พึ่งซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยจะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการดำเนินงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

#### จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมี ความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกล องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในเทคนิคเฉพาะด้าน เช่น เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยยังไม่มีความพร้อมในการรักษาความสะอาดของชุมชนเนื่องจากขาดปัจจัยหลายด้าน เช่น งบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยี เป็นต้น

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การผังเมือง

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

#### จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ , ไข่ , ลำไย , ลิ้นจี่ , แก้วมังกร และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่สวยงาม และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการผังเมือง

#### จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหารว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านการแปรรูปอาหาร มีเพียงแต่การส่งเสริมการแปรรูปอาหารในครัวเรือน



## โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

## อุปสรรค

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีการออกข้อบัญญัติ เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ บุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้งในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่จะเป็นป่าไม้ซึ่งทำให้เกิดไฟป่าและหมอกควัน บุคลากรในหน่วยงานซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับการดับไฟป่า จะช่วยประชาสัมพันธ์และดับไฟป่าร่วมกับชุมชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล

##### จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน บุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะโดยตรง ต้องขอความร่วมมือจากผู้ที่มีความรู้หรือผู้ที่เชี่ยวชาญการคัดแยกขยะจากหน่วยงานอื่นมาร่วมด้วย

## โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก

## อุปสรรค

ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคัดแยกขยะ

## ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

### ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปีชาวไทยภูเขา องค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นโดยตรง และบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่บุคคลภายนอกได้

#### จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้างแต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

#### โอกาส

ในพื้นที่อำเภอศรีถ้อยป่าเป้า มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ส่วนในระดับอุดมศึกษามีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากร ใน องค์การบริหารส่วนตำบลและเยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

#### อุปสรรค

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา อาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

## ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๔) การผังเมือง
- (๒๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๗) การควบคุมอาคาร
- (๒๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๓๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓๒) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓๓) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของ ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถหลากหลาย

#### จุดอ่อน

งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ และบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

#### โอกาส

มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอแม่สรวย จำนวน ๙ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานงานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ

#### อุปสรรค

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีพื้นที่อยู่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการให้ความร่วมมือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลายประการ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. แก้ไขถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อในเส้นทางติดต่อระหว่างตำบลและเส้นทางในพื้นที่ทางการเกษตรของพี่น้องประชาชนภายในตำบล
๒. ติดตั้งคอมพิวเตอร์สาธารณะและซ่อมแซมคอมพิวเตอร์สาธารณะในพื้นที่ทุกหมู่บ้าน เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๓. พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ
๔. จัดสวัสดิการทางสังคมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๕. ส่งเสริมกิจกรรมด้านเด็กและเยาวชน ในด้านกีฬาและนันทนาการเพื่อให้ห่างไกลจากยาเสพติด
๖. ส่งเสริมกิจการของกลุ่มแม่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบล
๗. ปรับปรุงระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย โดยใช้หลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริการราชการบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้
  - ๗.๑ เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน
  - ๗.๒ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย
  - ๗.๓ มีคุณภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย
  - ๗.๔ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

- ๗.๕ ปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- ๗.๖ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการสนองตอบตามความต้องการ
- ๗.๗ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

## **ภารกิจรอง**

### **ด้านเศรษฐกิจ**

- ๑. แก้ไขปัญหาความยากจนโดยการสร้างรายได้ และกระจายรายได้
- ๒. สนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆให้มีรายได้และกระจายรายได้ให้เพิ่มขึ้น

### **ด้านการเกษตร**

- ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกร ตามแนวทางการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒. ส่งเสริมการใช้และผลิตปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๓. สนับสนุนและจัดหางบประมาณในการสร้างแหล่งน้ำ เพื่อใช้ในการเกษตร
- ๔. ขุดลอก คูคลองส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตร

### **ด้านคมนาคมและสาธารณูปโภค**

- ๑. ส่งเสริมการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ อย่างทั่วถึง
- ๒. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุง เส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบ สาธารณูปโภคและระบบสาธารณูปการ

### **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๑. ส่งเสริมและรณรงค์การมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒. สนับสนุนให้มีการจัดระบบจัดเก็บขยะมูลฝอยในชุมชนเพื่อสุขอนามัย และสุขภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- ๓. ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔. สนับสนุนการดำเนินการลดภาวะโลกร้อน

### **ด้านความเข้มแข็งของชุมชน**

- ๑. ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสมานฉันท์ในชุมชน ครอบครัวยุคใหม่และสังคม
- ๒. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีในด้าน สาธารณสุขและสุขภาพด้านการกีฬา
- ๓. สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- ๔. สนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕. สนับสนุนการป้องกันและช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน จากภัยธรรมชาติและอัคคีภัย

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม
๗. สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๘. การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม
๙. ส่งเสริมการสร้างครอบครัวอบอุ่น เข้มแข็ง โดยส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัว มีความรัก ความเข้าใจมีจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบ ต่อสังคม

#### การกีฬาและนันทนาการ

๑. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการทุกระดับ เพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
๒. ส่งเสริมการแข่งขันกีฬาในระดับชุมชน

#### ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย และพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพ

#### ด้านความปลอดภัยของประชาชน

๑. สนับสนุนมาตรการการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท
๒. สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
๔. ป้องกันโรคระบาดและโรคติดต่อทุกประเภท

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรာ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๑๗ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรารวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งหาเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดด (ขนาดกลาง) จำนวน (อัตราร)	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (ขนาดกลาง) จำนวน (อัตราร)	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย (ขนาดกลาง) จำนวน (อัตราร)	หมายเหตุ
ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น/กลาง)	๑	๑	๑	
รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	
<b>สำนักงานปลัด</b>				
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-	-	

ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	องค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าแดด (ขนาดกลาง) จำนวน (อัตรา)	องค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่พริก (ขนาดกลาง) จำนวน (อัตรา)	องค์การบริหาร ส่วนตำบลศรีถ้อย (ขนาดกลาง) จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	
คนงานตกแต่งสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>	-			
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	
<b><u>กองคลัง</u></b>	-			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)		-	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	
<b><u>กองคลัง</u></b>				
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>	-			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>	-			
คนงานทั่วไป	๑	๒	๑	
<b><u>กองช่าง</u></b>	-			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๑	๑	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>	-			
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๑	๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	



ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	องค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าแดด (ขนาดกลาง) จำนวน (อัตรา)	องค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่พริก (ขนาดกลาง) จำนวน (อัตรา)	องค์การบริหาร ส่วนตำบลศรีถ้อย (ขนาดกลาง) จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)				
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	-	๑	-	
คนงานทั่วไป	๑	-	๒	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>				
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
คนงานทั่วไป	๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	
ครู (คศ.๑)	๙	๔	๓	
ครู (ครูผู้ช่วย)	-	๑	๑	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก	๓	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>				
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๕๖</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๖</b>	
<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐</b>	<b>๖๔,๔๕๐,๐๐๐.๐๐</b>	<b>๒๔,๐๐๐,๐๐๐.๐๐</b>	<b>๔๐,๗๕๐,๐๐๐.๐๐</b>	
<b>พื้นที่รับผิดชอบ (ตารางกิโลเมตร)</b>	<b>๒๒๘</b>	<b>๓๘.๐๔</b>	<b>๒๒๒.๕๘</b>	
<b>จำนวนหมู่บ้าน</b>	<b>๒๒</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๒</b>	

จากบทสรุปที่ได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งที่ต้องการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย มีปริมาณงาน ที่เพิ่มขึ้น โดยมีอัตรากำลังตำแหน่ง จำนวน ๔๖ อัตรา โดยไม่มีการกำหนดเพิ่ม ไม่มีการปรับลดอัตรากำลัง ซึ่งเมื่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประกาศใช้ องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย จะดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างยกเว้นตำแหน่ง ที่ร้องขอให้ กสธ ดำเนินการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกแทน ซึ่งจะทำให้อัตรากำลังที่ว่างลงได้กำลังคนมาบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยมีภารกิจที่เพิ่มขึ้น จะได้ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.เชียงราย) ในอนาคตข้างหน้า เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีแก่ทางราชการต่อไป

## วิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

การวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือในชื่อไทยชื่ออื่นเช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ หรือ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร

### ๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

**S มาจาก Strengths** หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน องค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารงานขององค์กร

**W มาจาก Weaknesses** หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ของ องค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### ๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

**O มาจาก Opportunities** หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน การบริหารงานที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**T มาจาก Threats** หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่ง การบริหารงานขององค์กร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ การบริหารงานให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

<b>จุดแข็ง S</b> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีภูมิลาเนาใกล้พื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>๓. ผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้งานละเอียดรอบคอบ</li><li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li><li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว</li></ol>	<b>จุดอ่อน W</b> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li><li>๓. มีภาระหนี้สินมาก</li><li>๔. ใช้ระบบเครือญาติ</li></ol>
<b>โอกาส O</b> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีความคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน</li><li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา สามารถอุทิศตนในการทำงานตลอดเวลา</li><li>๓. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล</li></ol>	<b>ข้อจำกัด T</b> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือนน้อย/ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย</li><li>๒. มีความรู้ไม่พอกับระดับความยากของงาน</li><li>๓. มีพื้นที่รับผิดชอบกว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ</li><li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางมาทำงานสะดวก</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าได้อย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน</li> <li>มีภาระหนี้สินทำให้การปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง</li> <li>พื้นที่การพัฒนากว้าง ปัญหาการพัฒนาบางสายงานไม่มี</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกับประชาชนเป็นอย่างดี</li> <li>บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่</li> </ol>

**ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

- ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
- การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

**แนวทางการแก้ไขปัญหา**

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยยึดหลักการวางคนให้เหมาะสมกับงาน Put the right man on the right job
- จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน แก่พนักงานในองค์กร ทางด้านร่างกายและจิตใจ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

### การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงินการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการ ปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๕) **หน่วยตรวจสอบภายใน** ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินทศรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทศรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ ตารางแสดงโครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>สำนักงาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานนโยบายและแผน ๓) งานการเจ้าหน้าที่ ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานสวัสดิการสังคม	<b>สำนักงาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานนโยบายและแผน ๓) งานการเจ้าหน้าที่ ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานสวัสดิการสังคม ๖) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
<b>กองคลัง</b> ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>กองคลัง</b> ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๓)งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>กองช่าง</b> ๑) งานก่อสร้าง ๒) งานการโยธา ๓) งานธุรการ	<b>กองช่าง</b> ๑) งานก่อสร้าง ๒) งานการโยธา ๓) งานธุรการ	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๑) งานบริหารงานการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๑) งานบริหารงานการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๑) งานตรวจสอบภายใน	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๑) งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

ขั้นตอนการวิเคราะห์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน(ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลัง เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนเหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆหรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. เป็นการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีการคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

- ๑.๑ **ปริมาณงาน** ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลด ของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น โดย  
การคิดวันและเวลาทำงาน มาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี

๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์ จะทำงาน ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐

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

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

หรือ (๑,๓๘๐

x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

#### สูตรในการคำนวณ

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๑.๓ การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน  
หรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้  
เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงาน  
เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงาน  
กับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้าน  
การเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๑.๓.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๑.๓.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่  
สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีคำนวณที่ซับซ้อน  
กว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล  
ศรีถ้อย จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

อ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำ  
กรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในอนาคต ว่าใน  
ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด เพื่อให้มีความเหมาะสมกับ  
ภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย และ  
เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผล  
การวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b><u>สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล</u></b>									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมีข้อ ผูกพันกับ กสด.
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมีข้อ ผูกพันกับ กสด.
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมีข้อ ผูกพันกับ กสด.
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>									
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>									
๑๖	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b><u>กองคลัง</u></b>									
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมีข้อ ผูกพันกับ กสด.
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองช่าง</b>								
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมีข้อ ผูกพันกับ กสด.
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๐	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศรีปัญญา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอยจ้อง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาองค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ยางมัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมีข้อ ผูกพันกับ กสด.
	<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

จากแนวทางการกำหนดวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย มีอัตรากำลังที่  
ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

**อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ**

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๑	สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการ ท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	-	๑	
๓		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	-	๑	
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	ทั่วไป	๑	-	๑	
๘		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๒	๒	-	
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๓		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๕	๕	-	
<b>รวม ๑๕ ตำแหน่ง</b>				<b>๒๐</b>	<b>๑๖</b>	<b>๓</b>	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	-	๑	
๔		เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	ทั่วไป	๑	๑	-	
๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	

ลำดับ ที่	ส่วน ราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๗	กองคลัง	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑	๑	-	
<b>รวม ๗ ตำแหน่ง</b>				๗	๖	๑	
๑	กองช่าง	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา (ปง./ชง)	ทั่วไป	๑	-	๑	
๓		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๔		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๒	๒	-	
<b>รวม ๗ ตำแหน่ง</b>				๘	๗	๑	
๑	กอง การศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการ ท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศรีปัญญา)		๑	๑	-	
๓		ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอยจ้อง)		๑	๑	-	
๔		ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาทองดี)		๑	๑	-	
๕		ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแมงม่น)		๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๔	๔	-	
<b>รวม ๗ ตำแหน่ง</b>				๑๐	๙	๑	
๑	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	-	๑	
<b>รวม ๑ ตำแหน่ง</b>				๑	-	๑	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>				๕๖	๓๘	๑๘	

## บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยมีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ อัตรา และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ อัตรา

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการจำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๕ อัตรา ปัจจุบันสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๔ ตำแหน่ง รวม ๑๘ อัตรา มีอัตราว่างอยู่ ๔ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการจำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มีอัตราว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งหมด ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีอัตราว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานส่วนตำบลประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา พนักงานครู ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ปัจจุบันกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา มีอัตราว่างอยู่ ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ปัจจุบันหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา มีอัตราว่างอยู่ ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๘ ตำแหน่ง ๔๖ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๙ อัตรา พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน ๘ อัตรา รวม ๑๗ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีอัตราว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจไม่มีอัตราว่าง พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปไม่มีอัตราว่าง

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังยังไม่มีความเหมาะสมกับงานและภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยมีเพิ่มมากขึ้น ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยได้มอบหมายงานให้พนักงานตามกรอบอัตรากำลังที่มีนครองให้ปฏิบัติภารกิจของราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหาร

**สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิมหรือลดลงหรือการ  
เกลี้ยอัตรากำลัง**

จากบทสรุปที่ได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งที่ต้องการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยมีอัตรากำลังตำแหน่ง จำนวน ๔๖ อัตรา โดยไม่มีการกำหนดเพิ่ม ไม่มีการ ปรับลด อัตรากำลัง ซึ่งเมื่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประกาศใช้ องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย จะดำเนินการสรรหา ตำแหน่งที่ว่างยกเว้นตำแหน่ง ที่ร้องขอให้ กสธ ดำเนินการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกแทน ซึ่งจะทำให้ อัตรากำลังที่ว่างลงได้กำลังคนมาบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยมีการกิจที่เพิ่มขึ้นจะ ได้ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.เชียงราย) ในอนาคตข้างหน้า เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีแก่ ทางราชการต่อไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่ กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และ จัดระบบคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอก เส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและ ย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่ง น้ำ	เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคได้อย่าง ปลอดภัยและมีคุณภาพ และประชาชนมีน้ำใช้อย่างทั่วถึง	- ปลัด อบต. - นักวิเคราะห์ฯ - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงาน ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรตาม แนวทางทฤษฎีใหม่ สร้างงานและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่ม รายได้ ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม	ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการ สังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาการจัด ระเบียบชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใน ท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด และส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	- ปลัด อบต. - รอง ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกันฯ - ผช.จพง.ป้องกันฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่ กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	การจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษใน ชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- รองปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน</li> <li>- นักวิเคราะห์ฯ</li> <li>- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาด้าน สาธารณสุข	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการ สาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบ ชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- รองปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> การพัฒนาด้าน การเมืองการบริหาร	พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ท้องถิ่นในทุกด้าน เพื่อการแก้ไขปัญหาและบริการประชาชนพัฒนาและ ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาระบบการจัดการรายได้ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมประชาธิปไตย การ รับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานส่วนตำบล ทุกระดับ</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอก สถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- รองปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองการศึกษาฯ</li> <li>- ครู/ผู้ดูแลเด็ก</li> </ul>

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.)
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ชั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

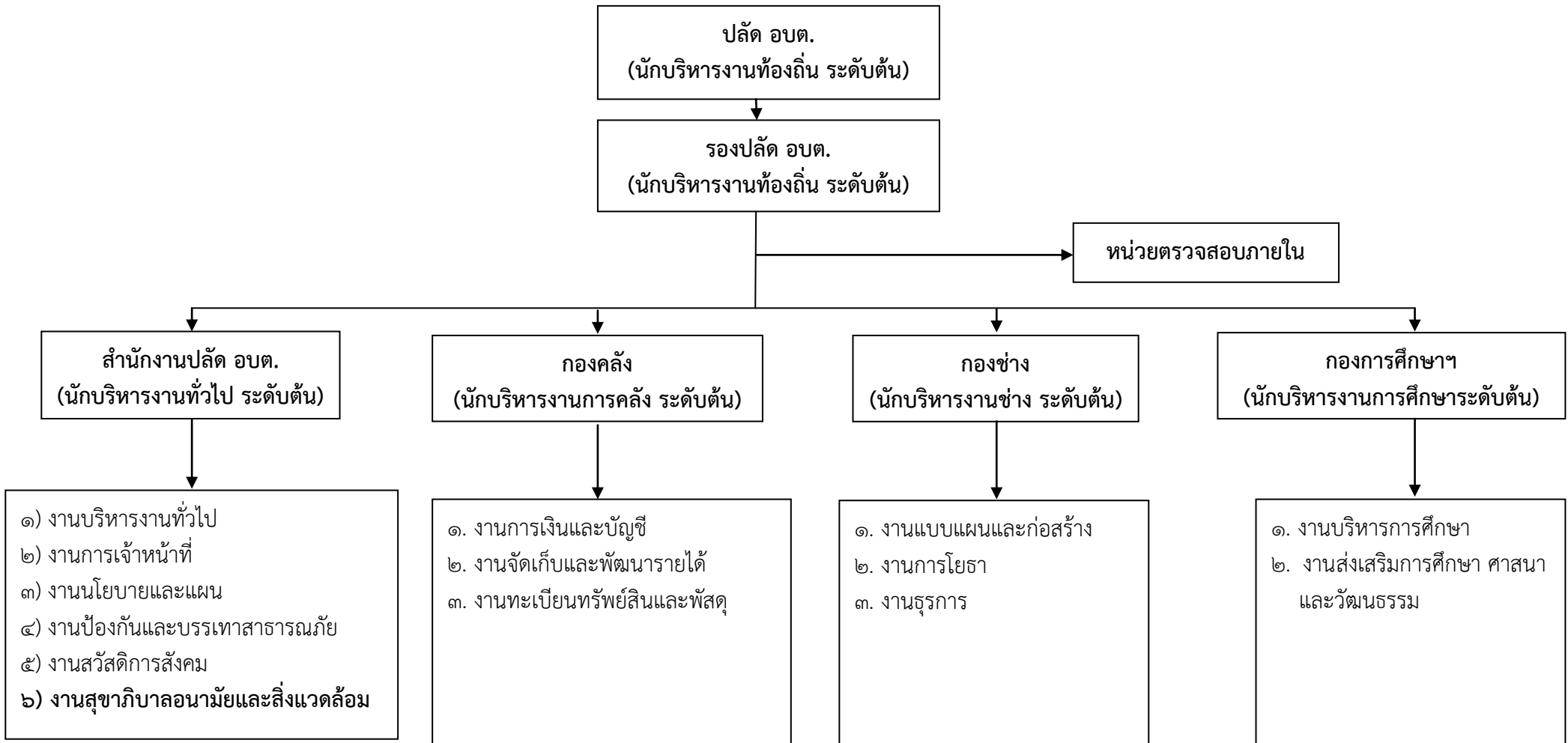
(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

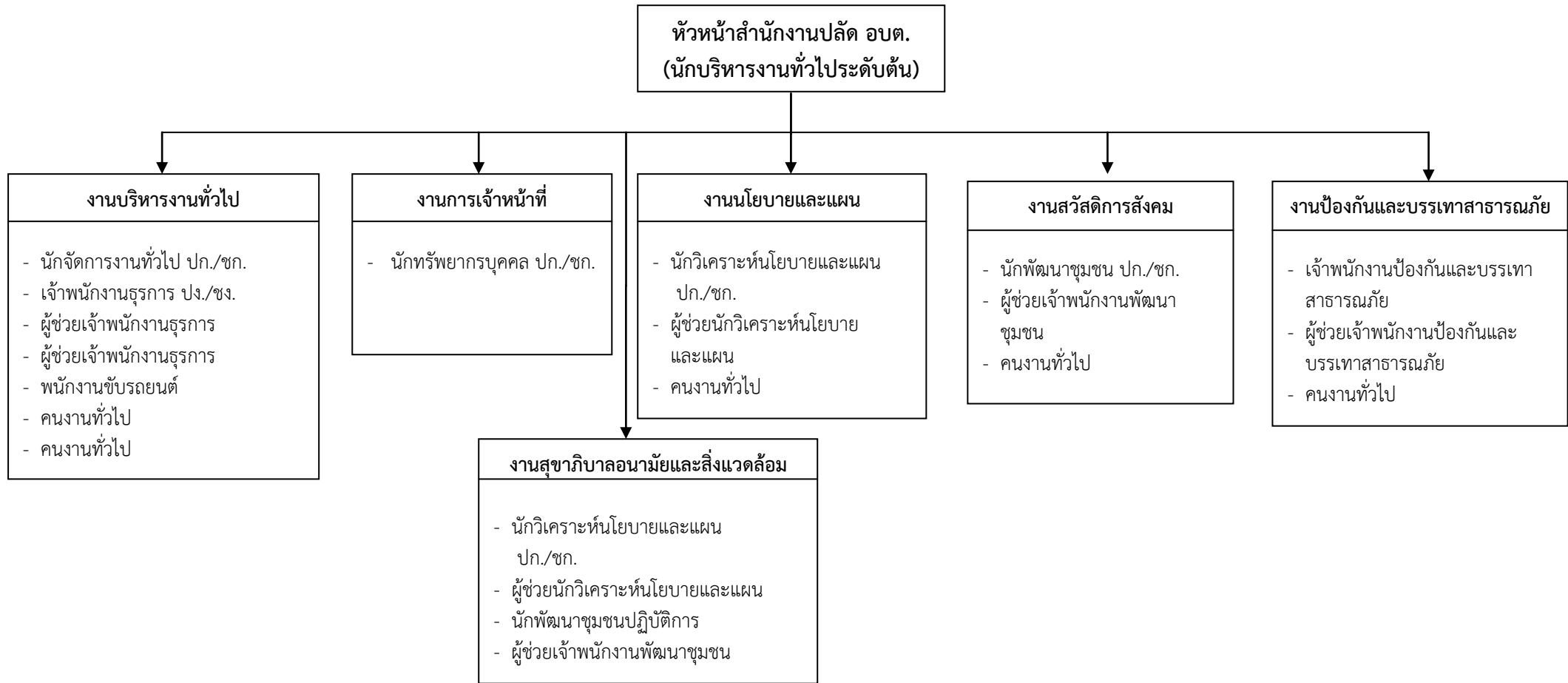
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย



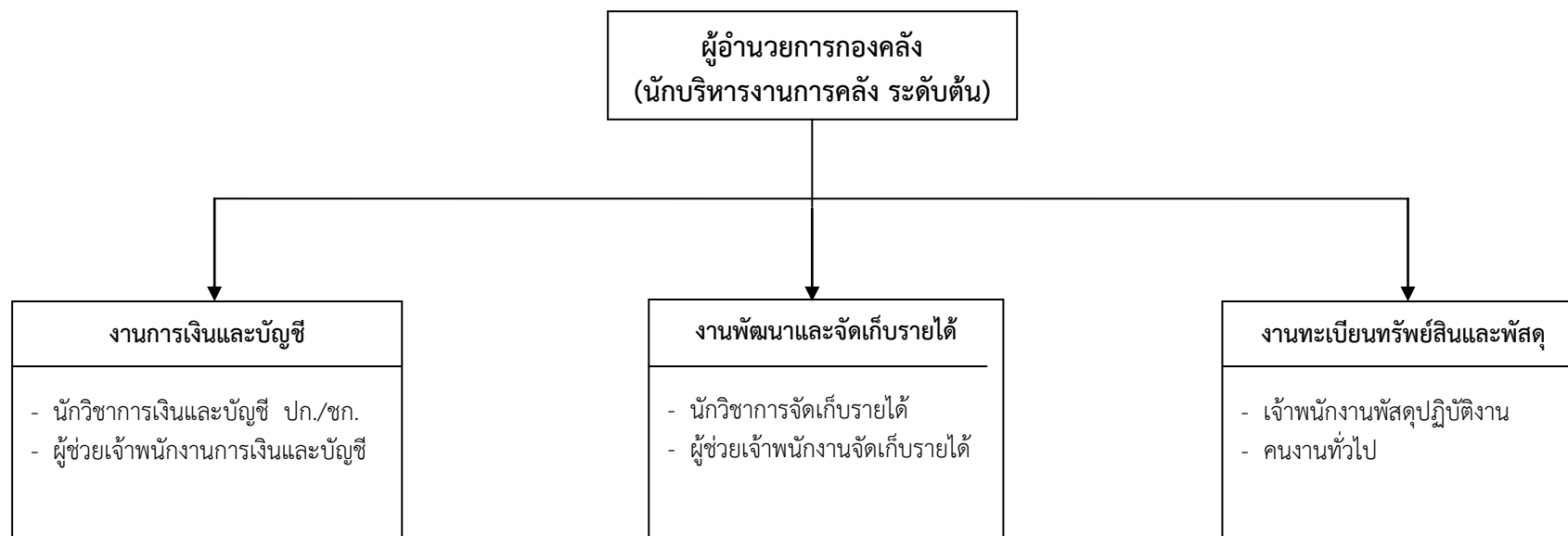


## โครงสร้างของ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย



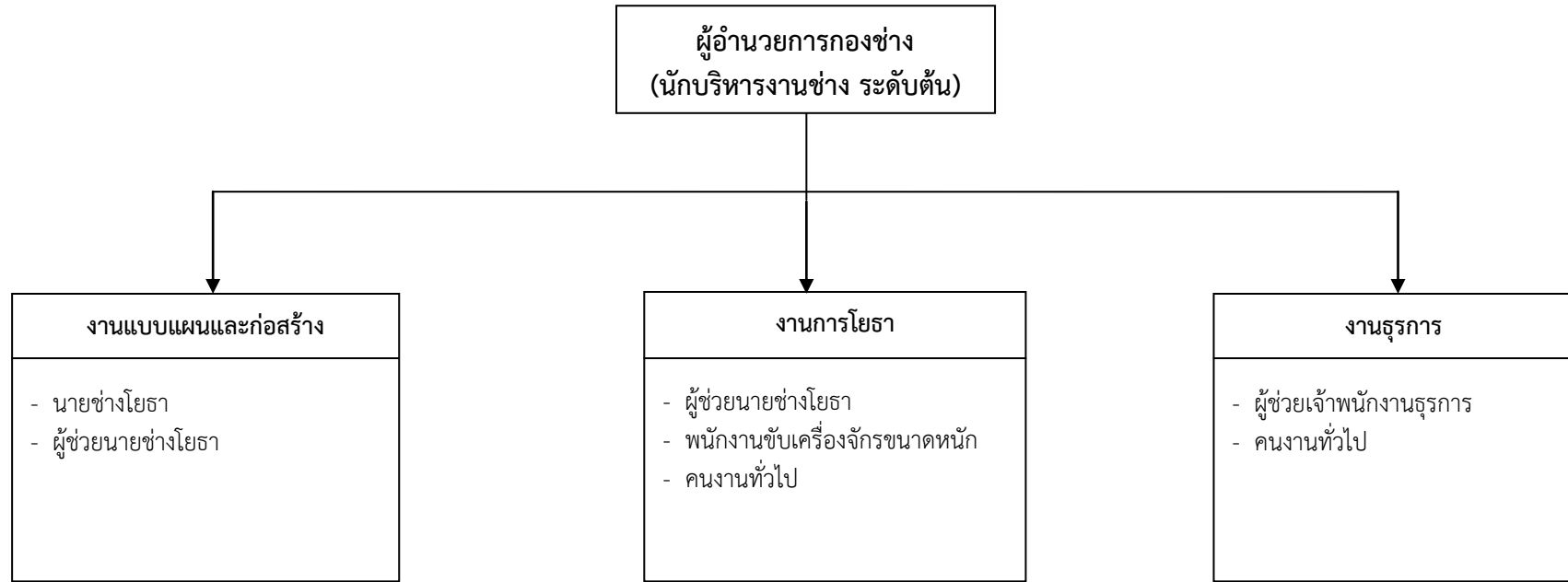
ประเภท	อท.	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	๑	๑	๓	๑	๑	-	-	๕	๑	๕

## โครงสร้างของ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย



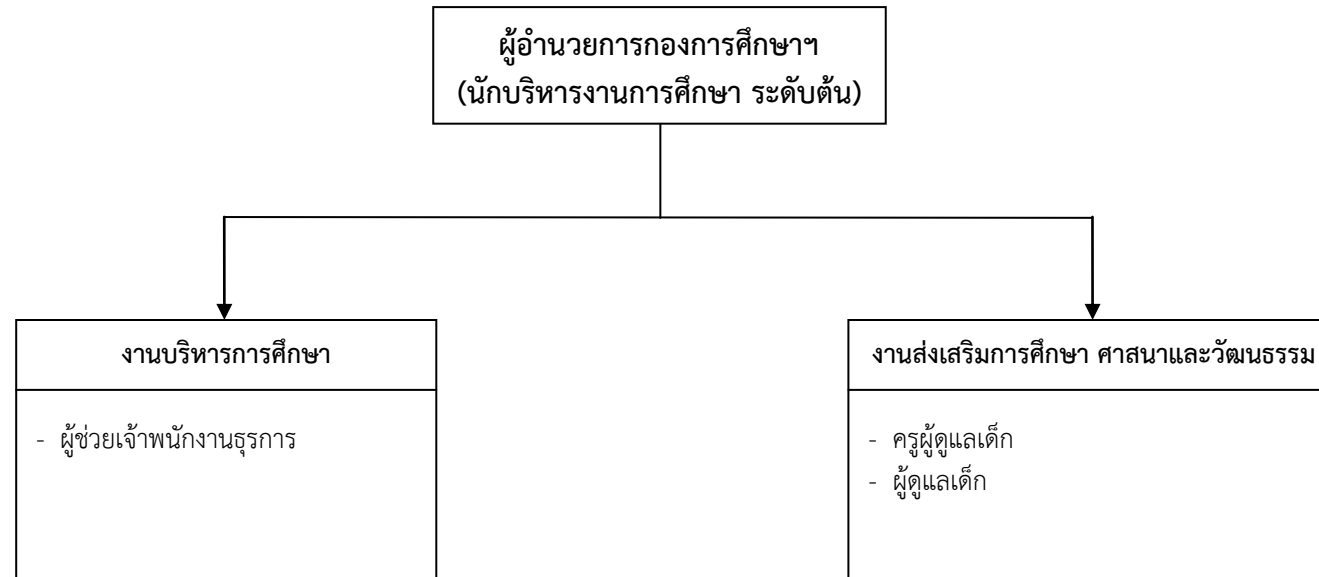
ประเภท	อท. ระดับ	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	๑	-	๒	-	๑	-	-	๒	-	๑

## โครงสร้างของ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย



ประเภท	อท. ระดับ	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	๒

โครงสร้างของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย



ประเภท	อท.	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย					
ระดับ	ระดับ ต้น											
จำนวน	๑	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๑	๔	-

โครงสร้างของ หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

หน่วยตรวจสอบภายใน  
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)

ประเภท	อท.	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
ระดับ	ระดับต้น									
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกันโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานโดยตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อคุณค่าที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทตน

โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของ อัตรากำลังที่มีอยู่ภายในองค์กรที่ต้องเพิ่มประสิทธิภาพในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้ประกอบ กับ องค์การบริหารส่วนตำบล เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและ พนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของ การพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงาน ต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วน ตำบล ศรีถ้อย เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

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

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน มากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อน ของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบาย ของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่ง กันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่าง กันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน ไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ บริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม



## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีถ้อย เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
๗. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๘. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
๙. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
๑๐. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
๑๑. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

### 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. มีใจที่กว้างขวาง

### สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

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