

**๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
สภาพปัญหา**

- (๑) ปัญหาขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเสื่อมถอย
- (๒) ปัญหาการขาดการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ความต้องการ**

- (๑) จัดกิจกรรมที่เป็นการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ครอบคลุม
  - (๒) อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่เด็กและเยาวชน
- ๗. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

**สภาพปัญหา**

- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- (๔) การกีฬา นันทนาการและสุขภาพ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- (๗) การสาธารณสุขและอนามัย

**ความต้องการ**

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ครอบคลุมพื้นที่
- (๒) การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬา นันทนาการและสุขภาพ
- (๓) ระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ
- (๔) การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง
- (๕) การสาธารณสุขและอนามัยให้ครอบคลุมพื้นที่

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลแม่เย็นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

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

**การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน**

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนา

**จุดอ่อน**

หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล เช่น หมู่ที่ ๘ และหมู่ที่ ๑๐ ถนนที่ใช้เดินทางทำการเกษตรส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่ที่กว้างทำให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

**โอกาส**

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น สนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง

โอกาส

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชน

ออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานหารวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นจึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในอบต.แม่เย็นจะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานในอบต.เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนี้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

#### จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมี ความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

#### โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

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

๕.๒ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) การผังเมือง
- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาในด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

**จุดแข็ง**

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , สับปะรด , แก้วมังกร และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

**จุดอ่อน**

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหการว่างงาน หลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

**โอกาส**

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้อกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**จุดอ่อน**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

## โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เต่าเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ขาดงบประมาณในการดำเนินการด้านการจัดการขยะ ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการอบรมให้ความรู้แก่เยาวชน

## จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะในการบริหารงานการศึกษา ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรมคำสอนของศาสนา

## โอกาส

ในพื้นที่อำเภอพาน มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น

#### โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ส่งเสริมการศึกษา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. การส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๖. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณสุข
๗. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล

### ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๒. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๘. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตรให้กับราษฎร

### ผลการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ได้นำข้อมูลจากยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น โดยการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและในอนาคตดังนี้

### ผลการวิเคราะห์

#### จุดแข็ง (Strengths)

##### ๑.๑ คน

- ผู้นำชุมชนมีศักยภาพและประชาชนในตำบลมีความสนใจในการร่วมมือในการพัฒนาด้านต่างๆ ตามบริบทของชุมชน

##### a. ทุน/งบประมาณ

- ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

##### ๑.๓ การบริหารจัดการ

- ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรมในชุมชนเป็นอย่างดี

##### ๑.๔ ทรัพยากร ประเพณี วัฒนธรรม

- มีหมู่บ้านอาชาซึ่งมีประเพณีสืบทอดกันมายาวนาน
- พื้นที่ส่วนใหญ่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด ถั่วเหลือง ถั่วลิสง สับปะรด หอมแดง กระเทียม แดงโม ลิ้นจี่ ลำไย ฯลฯ
- มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน
- มีน้ำตกบุงแก ที่วนอุทยานดอยหลวง
- เป็นแหล่งเพาะปลูกสับปะรดที่ทำรายได้ให้กับประชาชนรองจากข้าว

## จุดอ่อน (Weaknesses)

### ๑.๑ คน

- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีฐานะยากจนและมีหนี้สินที่เกิดขึ้นจากการกู้เพื่อการลงทุนในภาคการเกษตร การขาดอาชีพเสริม ทำให้มีการอพยพแรงงานไปทำงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ

- ประชาชนที่ประกอบทางการเกษตรส่วนใหญ่ยังขาดความเอาใจใส่ดูแลในเรื่องธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังใช้สารเคมีเพื่อเพิ่มผลผลิต เช่น ปุ๋ยเคมี ยาปราบศัตรูพืช เป็นต้น

- ประชาชนขาดจิตตึกในการดูแลสุขภาพตนเอง เกิดภาวะพึ่งพิงหน่วยงานภาครัฐสูง โดยเน้นการซ่อมแซมสุขภาพมากกว่าสร้างสุขภาพ

- ประชาชนบางส่วนยังขาดความตื่นตัวที่จะพัฒนาด้านความรู้ใหม่ๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามท้องถิ่นชนบท

### ๑.๒ ทุน/งบประมาณ

- ประชาชนขาดแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ

- ขาดงบประมาณด้านสื่อเทคโนโลยีการศึกษา

- ขาดงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก

- ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่แน่นอน รวมถึงราคาผลผลิตตกต่ำ

### ๑.๓ ทรัพยากร ประเพณี วัฒนธรรม

- ประเพณีความเชื่อบางอย่างมีผลต่อการปรับเปลี่ยนความคิดของประชาชน รวมทั้งการส่งเสริมด้านความรู้ใหม่ๆ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

## โอกาส (Opportunities)

๓.๑ ภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี

๓.๒ ทำเลที่ตั้งสามารถพัฒนาเป็นแหล่งเพาะปลูกพืชผลทางเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัด เช่น ยางพารา ชา ข้าวโพด กาแฟ ฯลฯ

๓.๓ ส่งเสริมให้เกิดการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด

๓.๔ ส่งเสริมพัฒนาด้านกลุ่มอาชีพต่างๆในตำบล เนื่องจากประชาชนมีความสนใจที่จะพัฒนาอาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค

๓.๕ ทำเลที่ตั้งเหมาะสมแก่การส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓.๖ เป็นแหล่งศูนย์รวมการพัฒนาตามประเพณีวัฒนธรรมตามเอกลักษณ์ล้านนา ชนเผ่า

## อุปสรรค (Threats)

๔.๑ เกิดเหตุอุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง การบุกรุกของศัตรูพืช ทำให้พื้นที่ผลทางการเกษตรเสียหาย

๔.๒ ต้นทุนในการทำเกษตรกรรมสูง

๔.๓ ขาดงบประมาณด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมในการเกษตร

๔.๔ ความขัดแย้งทางการเมือง

๔.๕ นโยบายของภาครัฐไม่ต่อเนื่อง

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> <li>ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานนอกเวลาราชการได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.ด้วยดี</li> <li>มีความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

### ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

#### ๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ(๑ สำนัก ๓ กอง) และ ๑ หน่วย ตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่างและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรากำลัง รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ อัตรากำลัง โดยได้นำข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียงมาเพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ/หน่วย	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (กรอบอัตรากำลัง)	พนักงานจ้าง (กรอบอัตรากำลัง)	หมายเหตุ
๑	อบต.แม่เย็น	๑สำนัก๓กอง๑ หน่วย	๓๒,๕๐๐,๐๐๐	๑๙	๑๕	
๒	อบต.ม่วงคำ	๑สำนัก๓กอง๑ หน่วย	๔๓,๖๒๐,๙๖๐	๑๘	๑๒	
๓	อบต.ทานตะวัน	๑สำนัก๓กอง๑ หน่วย	๓๖,๒๘๐,๗๐๐	๑๖	๑๘	

เมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจที่มีและข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง ปรากฏว่าจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีจำนวนใกล้เคียงกัน แต่จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีมีความแตกต่างกันจึงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน จำเป็นที่จะต้องมีการควบคุมกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีให้มีการปรับเพิ่มเพราะจะส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายตามพรบ.บริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และ

รักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่น กีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตเพื่อประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน
<b>๒. กองคลัง</b> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
<b>๓. กองช่าง</b> - งานสำรวจ - งานก่อสร้าง - งานออกแบบควบคุมอาคาร	<b>๓. กองช่าง</b> - งานสำรวจ - งานก่อสร้าง - งานออกแบบควบคุมอาคาร	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่น
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

## การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

### วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น

“แม่เย็นน่าอยู่ มุ่งสู่ตำบลสุขภาวะ”

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งโครงสร้างพื้นฐานภายในท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

#### การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็นเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. จำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณ บุคลากรในการดำเนินงาน จึงจะสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

- ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ( ปลัด อบต. ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ( รองปลัด อบต. ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

#### สำนักงานปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. นักการภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. คนงานทั่วไป	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ( นักบริหารงานการคลัง )	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

### กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ( นักบริหารงานช่าง )	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจาก กระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ครู (อันดับ ผช.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( ๒๕๖๑ -๒๕๖๓)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น อ.พาน จ.เชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> </ul>	
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul>	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul>	
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบควบคุมอาคาร</li> </ul>	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบควบคุมอาคาร</li> </ul>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา -ศาสนา และวัฒนธรรม</li> </ul>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> </ul>	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น อ.พาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

### แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน).	๑๐	วัน
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

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.แม่เย็น ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่น
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหาร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
		รวม ๒ ตำแหน่ง			๒	๒	
๑	สำนักงานปลัด ฯ	หัวหน้าสำนักงานปลัด ฯ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗		ผช.นักวิชาการเกษตร	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๘		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	-	
๙		ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	๑	ว่างเต็ม
๑๐		ผช.เจ้าพนักงานงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	๑	ว่างเต็ม
๑๑		นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๑๒		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	-	
		รวม ๑๕ ตำแหน่ง			๑๕	๑๓	๒

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเต็ม
๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	-	๑	ขอใช้ บัญชีกรม
๕		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๖		ผช.เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๗		ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๗	๕	๒	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-	
๓		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-	
๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๕		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
			รวม ๕ ตำแหน่ง		๕	๕	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเต็ม
๒		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๓		ครู (คศ.๑)	ครู	๑	๑	-	
๔		ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	ครู	๑	-	๑	ขอใช้ บัญชีกรม
๕		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
			รวม ๕ ตำแหน่ง		๕	๓	๒
	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	-	-	-	-	-	
			รวม	๓๔	๒๘	๖	

### การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัดอบต.</b>								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
๕. นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
๖. นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย								
๗. นักป้องกันบรรเทาฯ(ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๘. นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๙. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ บันทึกข้อมูล (ผู้ มีคุณวุฒิ) ๑ คน
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๓. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง</b>								
๑๕. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
๑๖. นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>								
๑๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>								
๑๘. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชีกรม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>								
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการพาณิชย์</b>								
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	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>								
๒๒. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานออกแบบ ควบคุมอาคาร</b>								
๒๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานก่อสร้าง</b>								
๒๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๗๘.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๘.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแม่เย็น								
งานบริหารการศึกษา								
๒๕.ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชีกรม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
รวม	-	-	-	-	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%





๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

