



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน	๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๓
๑๑. บัญชีการจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการฯ	๖๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๖
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง	๗๙
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓. ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๔. ประกาศโครงสร้างราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๕. ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๖. บัญชีสรุป การกำหนดเพิ่มยุบ/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลี้ยตำแหน่ง	
๗. บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง	
๘. บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๙. บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน	
๑๐. สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรารว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน	
๑๑. สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

การจัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังของคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์แผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของการบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนด และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจนครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันมีการกำหนดตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองช่าง และหัวหน้าสำนัก ปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนตำบลแม่จัน มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือแผนพัฒนาพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กรซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายของการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรในประเภทใดจำนวนเท่าใด และรวมถึงวิธีการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมทั้งตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่า หมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะได้กำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลัง (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุวัตถุประสงค์ว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทของบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจของลักษณะงานของปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

พนักงานส่วนท้องถิ่น : ปฏิบัติงานภารกิจ ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องการทำงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- สายอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณอย่างไรเพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้การ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้การบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้การบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การ ประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้การบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จะ เน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการ สาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (demand analysis)

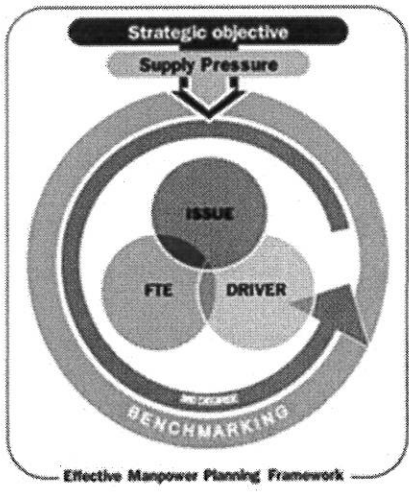
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือมิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแต่แค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแต่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและขัดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันที่มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จะพิจารณาคุณสมบัติ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply Pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ มีผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อความสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนั้นในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง / ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุกด้านที่ ๔ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน / องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มักจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นการการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก. และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข. ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

อบต.แม่จัน			อบต.ศรีค้ำ		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	-	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่นระดับต้น)	๑	-	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่นระดับต้น)	๑	-
สำนักปลัด อบต.			สำนักปลัด อบต.		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล(ปก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	นิติกร (ปก.)	๑	-
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	-
พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	-
คนสวน(ผู้มีทักษะ)	๑	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	-

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

อบต.แม่จัน			อบต.ศรีค้ำ		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม			กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
พนักงานจ้างทั่วไป			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
คนงาน	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปงตอง			คนงาน	๑	-
ครู (คศ.๑)	-	๑	ร.อบต.ศรีค้ำ (เวียงสา)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ			ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	๑
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	-	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	-	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองแวง			ครู(คศ.๒)	๑	-
ครู (คศ.๑)	๑	-	ครู(คศ.๓)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			ครู(คศ.๒)	๑	-
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	-	ครู(คศ.๒)	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			ครู(คศ.๒)	๑	-
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	-	ครู(คศ.๒)	๑	-
			ครู(คผช.)	๑	-
			ครู(คศ.๒)	๑	-
			ครู(คศ.๒)	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๙๕๓-๕	๑	-
			ผู้ช่วยครู(พลละ)	๑	-
			ผู้ช่วยครู(คอมพิวเตอร์)	๑	-

อบต.แม่จัน			อบต.ศรีค้ำ		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม			กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม		
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			ภารโรง ๑๖๖๒-๔	๑	-
			คนงาน	๑	-
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.ศรีค้ำ		
			ครู (คศ.๓)	๑	-
			ครู (คศ.๑)	๑	-
			ครู (คศ.๑)	๑	-
			ครู (คศ.๑)	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	-
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกล้วย		
			ครู(คศ.๒)	๑	-
			ครู(คศ.๒)	๑	-
			ครู(คศ.๒)	๑	-
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายาง		
			-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	-
รวม	๔๗	๔	รวม	๕๘	๑๐
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.แม่จัน	๔๓ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ศรีค้ำ	๖๘ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		
จำนวน ๔๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท			จำนวน ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท		

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรจำนวนใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดอัตราตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่เป็นอัตราว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนท้องถิ่นในการสอบ และทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน “ ตำบลน่าอยู่ คุณภาพชีวิตดี มีธรรมาภิบาล ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

- พันธกิจ ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้มีความสะดวก รวดเร็วในการสัญจร และมีระบบสาธารณูปโภค และแหล่งน้ำ
- เป้าประสงค์ โครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคสาธารณูปการที่ได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐานมีเพิ่มมากขึ้น
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	๑) โครงสร้างพื้นฐานที่เพิ่มขึ้น ๒) โครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ดีและได้มาตรฐาน
๒) การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการอุปโภค บริโภค	๓) แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร ที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการลงทุน การบริการและโลจิสติกส์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และGMS

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจและสังคม

- พันธกิจ ประชาชนมีศักยภาพ มีความเข้มแข็ง โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- เป้าประสงค์ จำนวนโครงการที่ดำเนินการด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมและ ประชาชนคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑) ส่งเสริมสนับสนุนงานสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส	๑) ประชาชนที่มีสุขภาพอนามัยดีและคุณภาพชีวิตดีขึ้น ๒) คริวเรือนมมีรายได้เพิ่มมากขึ้น โดยการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดบริการด้านสาธารณสุขและการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ	

<p>๓) ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรม</p> <p>๔) ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ การสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</p>	<p>๓) ประชาชนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>และปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ลดลง</p> <p>๔) กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสวัสดิการ หรือได้รับการช่วยเหลือ หรือเข้าร่วมกิจกรรม</p>
--	--

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษาศาสนาศิลปวัฒนธรรม และประเพณี

● พันธกิจ ประชาชนมีความรู้ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีได้รับการอนุรักษ์ พัฒนา

● เป้าประสงค์ จำนวนประชาชนที่มีโอกาสเข้าถึงดำเนินการบริการด้านการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีได้รับการอนุรักษ์พัฒนาเพิ่มขึ้น และเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทะนุบำรุงศาสนา

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p>๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย</p> <p>๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์สืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการทะนุบำรุงศาสนา</p>	<p>๑) ประชาชนที่เข้าถึงบริการด้านการศึกษา</p> <p>๒) ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การศึกษาและการสาธารณสุข และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การป้องกันคุณภาพชีวิตและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจ มีแหล่งท่องเที่ยว มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีสภาพสมบูรณ์ไม่เป็นมลพิษ
- เป้าประสงค์ จำนวนโครงการที่ดำเนินการด้านการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและจำนวนประชาชนที่มีส่วนรวมในกิจกรรมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑) ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๒) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการในการอนุรักษ์ ดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒) ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองช่าง, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

- ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- พันธกิจ การบริหารราชการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ประชาชนมีส่วนร่วม
- เป้าประสงค์ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑) ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๒) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น ๓) การพัฒนาระบบจัดหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมของ อบต.แม่จัน ๒) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ๓) ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการจาก อบต.แม่จัน ๔) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นการจัดเก็บรายได้ที่เพิ่มขึ้น

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด , กองช่าง, กองคลัง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
๓. ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน ต้นเงิน
๔. ปัญหาศูนย์เด็กเล็กประจำหมู่บ้านมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
๕. ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
๖. ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ

๑. ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
๒. ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
๓. จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
๒. ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

๓. ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
๔. ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

ความต้องการ

๑. ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
๓. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนชุมชนให้กับประชาชน
๔. จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
๕. จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
๒. จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
๓. จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
๔. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
๕. จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔.๓ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาตำบลและพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน
๒. อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
๓. การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
๔. ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
กฎหมายและระเบียบ
ที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

๑. จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่ม
ทักษะในการปฏิบัติงาน
๒. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
๓. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
๔. จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
๕. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
๔. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๕. ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
๖. การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
๗. การบริหารจัดการขยะ

ความต้องการ

๑. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากร
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๕. จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
๖. จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
๗. รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
๘. พัฒนาแหล่งน้ำหรือการจัดการน้ำมุ่งถึงการจัดหาน้ำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ด้าน
ต่าง ๆ ตามศักยภาพของกรมทรัพยากรน้ำวางแผนการใช้น้ำอย่างมีระบบเพื่อให้เกิดประโยชน์
อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดมีการใช้อย่างยั่งยืน
๙. กำหนดให้ทุกครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอย ได้แก่ ขยะรีไซเคิลขยะมูลฝอย อินทรีย์
ของเสียอันตรายจากชุมชน และขยะอื่นๆ จัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนทุกครัวเรือน

โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีระบบคัดแยกและรวบรวมขยะมูลฝอยแบบแยกประเภท และ สนับสนุนให้ทุกชุมชนมีการใช้สินค้าที่มีส่วนประกอบจากวัสดุรีไซเคิลและวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐจะเป็นหน่วยงานตัวอย่าง

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลแม่จัน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๔. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ยังเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง (ลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย) นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคมในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง เนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้ เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การขยายไฟฟ้าและประปา อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๓. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุม
อบรมราษฎร
๔. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๕. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยั้งขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และชาวไทยภูเขาที่ยังขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด และร้อยละ ๔๕.๔๗ ของครัวเรือนทั้งหมด ยังเป็นครัวเรือนที่ยากจน

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำ รวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมราชการประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณี ยี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาและพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกันและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันจะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการดำเนินงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมี

ประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการและประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อยและการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกล

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม
๓. การท่องเที่ยว
๔. การผังเมือง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ , ชিং , ลำไย , ลิ้นจี่ , แก้วมังกร , พุทราและยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่สวยงาม และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ดอกเบี้ย และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีการออกข้อบัญญัติการติดตั้งบ่อดักไขมัน น้ำเสียในอาคาร

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผา

ปลอดภัยก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริมโดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปีชาวไทยภูเขา

จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ถึงแม้จะมีบุคคลกรตามโครงสร้าง แต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

โอกาส

ในพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษาที่มีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
๒. ส่งเสริมการศึกษา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๖. การบริหารจัดการน้ำ
๗. การบริหารจัดการขยะ
๘. การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๖. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๗. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็น

ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง (S : Strength)</p> <ul style="list-style-type: none">- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตนเอง- บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ- การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร- บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่- อบต.มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน- บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในพื้นที่อำเภอแม่จัน- บุคลากรมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<p>จุดอ่อน (W : Weakness)</p> <ul style="list-style-type: none">- หัวหน้าส่วนราชการยังขาดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านการเป็นผู้นำ- การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์- บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน- บุคลากรที่มีความรู้เฉพาะสายงานยังไม่มี หรือไม่มีเพียงพอต่อการพัฒนาพื้นที่ เช่น ด้านการเกษตร ด้านกฎหมาย เป็นต้น- ใช้ระบบเครือข่าย หรือกลุ่มพวกพ้องในองค์กร ทำให้สายงานการบังคับบัญชามีความเหลื่อมล้ำ ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อถือ
<p>โอกาส (O : Opportunity)</p> <ul style="list-style-type: none">- การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง- ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ- บุคลากรมีความใกล้ชิดประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน- ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี- บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ การศึกษา	<p>ข้อจำกัด (T : Threat)</p> <ul style="list-style-type: none">- การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนย้าย ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ- มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก เข้ามามีบทบาทในการบริหาร ขาดการถ่วงดุลยภาพ- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายครอบคลุมภารกิจ- มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพน้อย- บุคลากรต้องมีภาระดูแลครอบครัวและต่อสู้กับปัญหาทางเศรษฐกิจทำให้อุทิศเวลาให้แก่องค์กรไม่เต็มที่

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง (S : Strength)</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก เนื่องจากมีถนนทางหลวงแผ่นดินใช้เส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑ ถนนพหลโยธิน เป็นเส้นทางหลักในการสัญจร ซึ่งจะมีเส้นทางหลวงแผ่นดินที่แยกไปอำเภอต่างๆ เช่น อำเภอเชียงแสน (ทางหลวงแผ่นดินที่ ๑๐๑๖ แม่จัน-เชียงแสน และอยู่ใกล้จังหวัดและแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ- พื้นที่ของตำบลอยู่ในจังหวัดที่มีการติดต่อกับประเทศที่อยู่ในเขตเศรษฐกิจกลุ่มแม่น้ำโขง- ในพื้นที่มีวัฒนธรรมชนเผ่า พื้นเมือง วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง สืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่โดดเด่นของชุมชนและเป็นที่ยึดถืออย่างแพร่หลาย- รถโดยสารประจำทางที่สะดวกต่อการใช้บริการ ที่สามารถเดินทางถึงตัวจังหวัด สนามบิน และจังหวัดใกล้เคียงได้สะดวก- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ- อยู่ใกล้แหล่งสถานศึกษา ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด สพฐ. ๒ โรงเรียน สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา ๑ แห่ง และระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ๑ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน และหน่วยงานราชการ เช่น อำเภอ โรงพยาบาล สาธารณสุข สถานีตำรวจ	<p>จุดอ่อน (W : Weakness)</p> <ul style="list-style-type: none">- มีงบประมาณในการบริหาร พัฒนา ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน- สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มภูเขา ทำให้มีปัญหาในฤดูฝน ดินสไลด์ น้ำท่วมขังและขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง- แหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรมีน้อย ทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ ในฤดูแล้ง- ขาดสถานฝึกอาชีพ และแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล- ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เข้าถึงในบางพื้นที่- ประชาชนบางส่วนยังไม่มีที่ดินทำกิน ไม่มีเอกสารสิทธิ์ที่อยู่อาศัย ที่ทำกินเป็นของตนเอง- ราษฎร (ชนเผ่า) บางส่วน ยังไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน- ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมด้านการบริหารพัฒนาท้องถิ่นน้อย
<p>โอกาส (O : Opportunity)</p> <ul style="list-style-type: none">- สามารถขอสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด- มีเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ- ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ระเบียบข้อกฎหมายเอื้ออำนวยให้องค์กรมีบทบาทและมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น- ตำบลแม่จันมีศักยภาพที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่อาศัย และพื้นที่เกษตรกรรม	<p>ข้อจำกัด (T : Threat)</p> <ul style="list-style-type: none">- มีปัญหาแนวเขตการปกครองทับซ้อน ระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาลตำบลแม่จัน- พื้นที่บางส่วนทับซ้อนกับเขตอนุรักษ์ป่าไม้- ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น อบต.ขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน- สภาพอากาศและฤดูกาลไม่เป็นไปตามช่วงเวลา- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างทั่วถึง ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก- การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง- ภาวะเศรษฐกิจผันผวน ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชน

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง และการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ กองคลัง กองช่าง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการ

ปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านดังกล่าว ทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรับผิดชอบงานในหลายด้าน ดังนั้นจึงต้องมีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๒ อัตรา สังกัดกองช่าง ตำแหน่งครู คศ. ขอปรับลดตำแหน่งเป็นครูผู้ช่วย สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป จึงได้นำเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ เนื่องจากมีเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ที่มีความเหมาะสมแล้ว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน กำหนดภารกิจโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน และโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ดังนี้

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน กฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือน ประจำปี

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล และยานพาหนะ การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัย การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การวางแผนการศึกษามาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การส่งเสริมงานและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุน การเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน อำเภอแม่เงิน จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานกิจการคณะผู้บริหาร</p> <p>๑.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๓ งานการประชุม</p> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๑.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล</p> <p>๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๘ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๙ งานเลือกตั้ง</p> <p>๑.๑๐ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑๑ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๑๒ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๑๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> <p>๑.๑๔ งานตรวจติดตามและประเมินผล</p> <p>๑.๑๕ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๑.๑๖ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน</p> <p>๑.๑๗ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๑.๑๘ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.๑๙ งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>๑.๒๐ งานบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๑.๒๑ งานสิทธิและสวัสดิการ</p> <p>๑.๒๒ งานสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๑.๒๓ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</p> <p>๑.๒๔ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๒๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๒๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๒๗ งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>๑.๒๘ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๒๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๑.๓๐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓๑ งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</p> <p>๑.๓๒ งานกฎหมาย</p> <p>๑.๓๓ งานนิติกรรมสัญญา</p> <p>๑.๓๔ งานคดี</p> <p>๑.๓๕ งานวินัย</p> <p>๑.๓๖ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p>๑.๓๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานกิจการคณะผู้บริหาร</p> <p>๑.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๓ งานการประชุม</p> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๑.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล</p> <p>๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๘ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๙ งานเลือกตั้ง</p> <p>๑.๑๐ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑๑ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๑๒ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๑๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> <p>๑.๑๔ งานตรวจติดตามและประเมินผล</p> <p>๑.๑๕ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๑.๑๖ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน</p> <p>๑.๑๗ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๑.๑๘ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.๑๙ งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>๑.๒๐ งานบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๑.๒๑ งานสิทธิและสวัสดิการ</p> <p>๑.๒๒ งานสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๑.๒๓ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</p> <p>๑.๒๔ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๒๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๒๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๒๗ งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>๑.๒๘ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๒๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๑.๓๐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓๑ งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</p> <p>๑.๓๒ งานกฎหมาย</p> <p>๑.๓๓ งานนิติกรรมสัญญา</p> <p>๑.๓๔ งานคดี</p> <p>๑.๓๕ งานวินัย</p> <p>๑.๓๖ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p>๑.๓๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด (ต่อ) ๑.๓๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๓๙ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ ๑.๔๐ งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร ๑.๔๑ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๔๒ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๔๓ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๔๔ งานบริการสาธารณสุข ๑.๔๕ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๔๖ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๔๗ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๔๘ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๔๙ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๑.๕๐ งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม ๑.๕๑ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๕๒ งานรักษาความสะอาด</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด (ต่อ) ๑.๓๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๓๙ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ ๑.๔๐ งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร ๑.๔๑ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๔๒ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๔๓ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๔๔ งานบริการสาธารณสุข ๑.๔๕ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๔๖ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๔๗ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๔๘ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๔๙ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๑.๕๐ งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม ๑.๕๑ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๕๒ งานรักษาความสะอาด</p>	
<p>๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานสถิติการคลัง ๒.๗ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๘ งานจัดหาพัสดุ ๒.๙ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑๐ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๑๑ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๑๒ งานบริหารสัญญา ๒.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานสถิติการคลัง ๒.๗ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๘ งานจัดหาพัสดุ ๒.๙ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑๐ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๑๑ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๑๒ งานบริหารสัญญา ๒.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานการโยธา ๓.๕ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๖ งานสถาปัตยกรรม ๓.๗ งานสาธารณูปโภค ๓.๘ งานเครื่องจักรกล</p>	<p>๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานการโยธา ๓.๕ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๖ งานสถาปัตยกรรม ๓.๗ งานสาธารณูปโภค ๓.๘ งานเครื่องจักรกล</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง (ต่อ)</p> <p>๓.๙ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๑๐ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๑๑ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๑๒ งานจัดการคุณภาพน้ำ</p> <p>๓.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๓. กองช่าง (ต่อ)</p> <p>๓.๙ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๑๐ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๑๑ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๑๒ งานจัดการคุณภาพน้ำ</p> <p>๓.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๓ งานวิชาการ</p> <p>๔.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๔.๕ งานการศึกษาในระบบ</p> <p>๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๘ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๙ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๔.๑๐ งานนิเทศการศึกษา</p> <p>๔.๑๑ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๓ งานวิชาการ</p> <p>๔.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๔.๕ งานการศึกษาในระบบ</p> <p>๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๘ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๙ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๔.๑๐ งานนิเทศการศึกษา</p> <p>๔.๑๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔.๑๒ งานการศึกษาปฐมวัย*</p>	<p>* กำหนดตาม ยุทธศาสตร์ข้อ ๓ การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลป วัฒนธรรม และประเพณี</p>
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑) งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

กำหนดงานเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน อำเภอแม่เงิน จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการใหม่	ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน	หมายเหตุ
๑	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๓ งานวิชาการ</p> <p>๔.๔ งานการศึกษาออกระบบและตาม อัยยาศัย</p> <p>๔.๕ งานการศึกษาในระบบ</p> <p>๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๘ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๙ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๔.๑๐ งานนิเทศการศึกษา</p> <p>๔.๑๑ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๓ งานวิชาการ</p> <p>๔.๔ งานการศึกษาออกกระบบและตาม อัยยาศัย</p> <p>๔.๕ งานการศึกษาในระบบ</p> <p>๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๘ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๙ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๔.๑๐ งานนิเทศการศึกษา</p> <p>๔.๑๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔.๑๒ งานการศึกษาปฐมวัย*</p>	<p>กำหนดเพิ่ม งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน</p> <p>ตามยุทธศาสตร์ข้อ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณี</p>	<p>*กำหนดงานเพิ่ม จำนวน ๑ งาน</p> <p>การกำหนดงานเพิ่ม ตาม หนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ต.ค. ๒๕๖๓</p>



ลงชื่อ

(นายวินัย ลาคำ)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา



ลงชื่อ

(นายสุวรินทร์ กั้นคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน



ลงชื่อ

(นายสายัญญ์ ชิตยยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบลักษณะ

โครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. การกำหนดนโยบายและโครงสร้างว่าเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถว่าเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้
๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๓๐ วัน (วันหยุดเฉลี่ยหรือวันลาใน ๑ ปี ประมาณ ๓๐ วัน วันหยุดเสาร์-อาทิตย์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ ประมาณ ๑๐๕ วัน)

วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
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 วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านการจัดเก็บรายได้หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

การกำหนดอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้ เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม และประเพณี
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยวการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการดังนี้

อัตรากำลังที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ในแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	ปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น(กลาง)	๑	๑		
๒		รองปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑		
๓		หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑		
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑		
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑		
๖		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑		
๗		นิติกร	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑		
๘		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑		
๙		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑		
๑๐		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	๑		
๑๑		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๑๒		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓		
๑๓		ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๑๔		ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๑๕		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๑๖		คนสวน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๑๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๓	๑	ว่าง ๑ พ.ค. ๖๖
รวม ๑๗ ตำแหน่ง				๒๒	๒๑	๑	-
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	-	๑	ว่าง ๑๖ ต.ค. ๖๑
๕		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๖		ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๘		ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๙		ลูกมือช่างแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๑๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
รวม ๑๐ ตำแหน่ง				๑๑	๘	๓	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	-	
๒		วิศวกรโยธา	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓		นายช่างโยธา	ทั่วไป (ปง./ชง./อาวุโส)	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๕		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	-	๒	กำหนดเพิ่ม
๖		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่าง ๑ มี.ค. ๖๖
๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป				
รวม ๗ ตำแหน่ง				๘	๔	๔	
๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๔		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๕ ตำแหน่ง				๕	๕	-	
๑	ศพด.ปง ตอง	ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	๑	-	๑	ปรับปรุงอัตรากำลัง
๒		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
รวม ๒ ตำแหน่ง				๒	๑	๑	
๑	ศพด.วัด หนองแวง	ครู รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑	สายงานการสอน	๑	๑	-	
๒		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๓		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๓ ตำแหน่ง				๓	๓	-	
๑	ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
รวม ๑ ตำแหน่ง				๑	๑	-	
รวมทั้งสิ้น				๕๒	๔๓	๙	

ตารางวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑	๑	-	-		
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป						
๑.๒ งานธุรการ						
๑.๓ งานประชาสัมพันธ์						
๑.๔ งานเลือกตั้ง						
๑.๕ งานการประชุม	๕	๑	๔	-		
๑.๖ งานกิจการสภา						
๑.๗ งานกิจการคณะผู้บริหาร						
๑.๘ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน						
๑.๙ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล						
๑.๑๐ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน						
๑.๑๑ งานแผนงานและงบประมาณ						
๑.๑๒ งานงบประมาณ						
๑.๑๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน						
๑.๑๔ งานตรวจติดตามและประเมินผล	๑	๑	-	-		
๑.๑๕ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ						
๑.๑๖ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑.๑๗ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
๑.๑๘ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร						
๑.๑๙ งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม						
๑.๒๐ งานบุคลากรทางการศึกษา	๑	๑	-	-		
๑.๒๑ งานสิทธิและสวัสดิการ						
๑.๒๒ งานสรรหาและเลือกสรร						
๑.๒๓ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง						
๑.๒๔ งานสังคมสงเคราะห์						
๑.๒๕ งานพัฒนาชุมชน						
๑.๒๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๒	๑	๑	-		
๑.๒๗ งานกิจกรรมสตรีและคนชรา						
๑.๒๘ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน						
๑.๒๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ						
๑.๓๐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๙	๑	๕	๓		ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ
๑.๓๑ งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย						
๑.๓๒ งานกฎหมาย						
๑.๓๓ งานนิติกรรมสัญญา						
๑.๓๔ งานคดี	๑	๑	-	-		
๑.๓๕ งานวินัย						
๑.๓๖ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์						
๑.๓๗ งานส่งเสริมการเกษตร						
๑.๓๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์						
๑.๓๙ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์	๑	-	๑	-		
๑.๔๐ งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
4.1 งานบริหารการศึกษา	๑	๑	-	-	-	
4.2 งานแผนงานและโครงการ						
4.3 งานวิชาการ						
4.4 งานการศึกษาในระบบ						
4.5 งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๗	๓	๓	๑	-	ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ
4.6 งานนิเทศการศึกษา						
4.7 งานการศึกษาปฐมวัย						
4.8 งานบริหารงานทั่วไป						
4.9 งานการศึกษาออกระบบและตามอัธยาศัย						
4.10 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓	๑	๒	-	-	
4.11 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน						
4.12 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ						
5. หน่วยตรวจสอบภายใน						
5.1 งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-	-	

จากตารางดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า

สำนักปลัด

มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัด
๒. นักจัดการงานทั่วไป
๓. นักทรัพยากรบุคคล
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. นิติกร
๖. นักพัฒนาชุมชน
๗. นักวิชาการสาธารณสุข
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากตารางจะพบว่าปริมาณงานของสำนักปลัด อบต.แม่จัน มีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลครบถ้วน ตรงกับการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผู้ครองตำแหน่งครบทุกตำแหน่ง และสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัด ได้อย่างครบถ้วน

กองคลัง

กองคลังมีพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการพัสดุ
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

จากการวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลของกองคลัง จะพบว่า งานการเงินและบัญชีและงานพัฒนา และจัดเก็บรายได้มีบุคลากรไม่เพียงพอ ซึ่งมีตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่างเกิน ๑ ปี และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้แจ้งความประสงค์ขอใช้บัญชีของ กสธ.แล้วปัจจุบันมีผู้อำนวยการกองคลังและผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เป็นผู้ปฏิบัติงานพัฒนาจัดเก็บรายได้ และเพื่อรองรับปริมาณงานที่มีจำนวนมาก เพื่อระบบการควบคุมภายในด้านการรับเงินและจ่ายเงินของหน่วยงานที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ป้องกันการทุจริต เนื่องจากการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานพบว่ามีความเสี่ยงการปฏิบัติงานด้านการรับเงินและการจ่ายเงินของกองคลัง คือ ตามคำสั่งการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในกองคลัง ได้แยกตำแหน่งผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา จึงมีความเสี่ยงในการควบคุมภายใน ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านบัญชีเป็นบุคคลคนเดียวกัน เนื่องจากข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรจึงไม่สามารถแบ่งหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล แม่จัน และช่วยปฏิบัติงานการเงินและบัญชี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนด ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งลูกมือช่างแผนก และภาษี จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

มีพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. วิศวกรโยธา

จากการวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลของกองช่าง พบว่าเนื่องจากปริมาณงานด้านธุรการ งานสารบรรณหรือบริการทั่วไปมีจำนวนมาก แต่ขาดบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา และเพื่อรองรับผู้ปฏิบัติงานด้านการขับเคลื่อนเครื่องจักรกลยานพาหนะและขนส่ง (รถบรรทุก ๖ ล้อ) และครุภัณฑ์ก่อสร้าง (เครื่องจักรกลรถขุดดินตะขบ) เพื่อใช้ในการปฏิบัติการกิจการบำรุงรักษาซ่อมแซมทางและที่สาธารณะ, การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การให้บริการสาธารณะ อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนด ตำแหน่งพนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลเบาเพิ่มจำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ
๔. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปงตอง
๕. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองแวง

กองการศึกษาฯ มีตำแหน่งครู (อันดับ คศ.๑) ว่าง จำนวน ๑ อัตรา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปงตอง ซึ่งเดิมได้ขอใช้บัญชีของกสส.ไว้ และปัจจุบันได้ตรวจสอบข้อมูลของงานบริหารงานบุคคลจังหวัดเชียงรายคือไม่มีชื่อของอบต.แม่จัน สำหรับขอใช้บัญชีตำแหน่งดังกล่าว จึงมีความจำเป็นขอปรับปรุงอัตรากำลัง

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน มีพนักงานส่วนตำบลครองตำแหน่งและปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายในอย่างครบถ้วน

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

การจัดการกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)								
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑-พ.ศ.-๖๖
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๖ ต.ค. ๖๑ ร้องขอ กสค
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มี.ค ๖๖
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๒	๒	+๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารการศึกษาระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศพด.ปงตอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงอัตรากำลัง จากครู เป็นครูผู้ช่วย
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดหนองแวง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๗	๕๒	๕๔	๕๔	+๕	+๒	-	
หมายเหตุ *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี								

ลงชื่อ พิชญดา ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาวพิชญดา ขอบสวน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ [ลายเซ็น] ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายธวานันท์ กันคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

ลงชื่อ [ลายเซ็น] ผู้รับรองข้อมูล
(นายสายัณย์ ชิตียะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

2. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าตอบแทนรายเดือนของพนักงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 35

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณและเปรียบเทียบบริหารงานบุคคล เพื่อความคุ้มค่าในการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน(1)	อัตราส่วน(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	549,000	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,920	736,560	756,120	776,040		
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	483,120	42,000		1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360		
	สำนักงานปลัด อบต.(01)																		
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	409,320	42,000		1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920		
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	299,640			1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360		
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	180,720			1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	199,080	199,200	207,480	คู่	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	442,320			1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	คู่	
7	นิติกร	ปก./ชก.	1	344,280			1	1	-	-	-	10,560	13,320	13,340	354,840	368,160	381,500		
8	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	241,440			1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760		
9	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	214,560			1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600		
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	264,480			1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,280	272,280	280,320	288,600		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
11	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	1	195,720			1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	203,640	211,800	220,320		
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	178,080			1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,280	192,720	200,520		
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	161,880			1	1	-	-	-	6,480	6,840	7,080	168,360	175,200	182,280		
14	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	1	158,880			1	1	-	-	-	6,360	6,720	6,960	165,240	171,960	178,920		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการ			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน(ก)	เงินประจำตำแหน่ง(ข)	2567	2568	2569	เพิ่ม / ลด	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	183,000		1	1	1	-	-	-	-	7,320	7,680	7,920	190,320	198,000	205,920	
16	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	-	1	1	179,760		1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	7,800	186,960	194,520	202,320	
17	คนสวน(ผู้มีทักษะ)	-	1	1	178,560		1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,760	193,200	201,000	
18	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
19	พนักงานจ้างทั่วไป	-	4	3	432,000		4	4	4	-	-	-	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000	รับ 1 ตำแหน่ง 1 พ.พ. 66
กองคลัง(04)																				
20	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	คู่
21	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชด.	1	1	369,480		1	1	1	-	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	
22	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชด.	1	1	409,320		1	1	1	-	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	รับ 16 ตำแหน่ง(พิเศษ)
24	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-			1	1	1	+1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	163,200		1	1	1	-	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,800	176,640	183,720	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	188,040		1	1	1	-	-	-	-	7,560	7,920	8,160	195,600	203,520	211,680	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
28	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทรัพย์สิน (ผู้มีทักษะ)	-	1	-			-	1	1	-	-	-	-	112800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป																				
29	คนงาน	-	2	2	216,000		2	2	2	-	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		กำลังคนที่ต้องการ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	จำนวน	เงิน	เพิ่ม / ลด	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567		2568	2569

หมายเหตุ

: สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 และ 2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะเกี่ยวกับการศึกษา หรือกิจการสถานศึกษา และได้ตั้งงบประมาณขอไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลด้วย ดังนี้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566= 41,000,000
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2566
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 43,050,000 บาท = (41,000,000x5%) + 41,000,000 = 43,050,000
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 45,202,500 บาท = (43,050,000x5%) + 43,050,000 = 45,202,500
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 47,462,625 บาท = (45,202,500x5%) + 45,202,500 = 47,462,625

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับขอกดทุนที่ถ่ายโอน เป็นเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท.0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงค่าตอบแทน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้แนบคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีเงินเดือนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งและงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในส่วนราชการ

** หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรกำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ลงชื่อ **พิชญดา** ผู้กรอกข้อมูล ลงชื่อ **ผู้ตรวจจิสอบข้อมูล** ลงชื่อ **ผู้รับรองข้อมูล**

(นางสาวพิชญดา ขอบสวน) (นายสุวิทย์ ชัยยะ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ นายกองดีการบริหารส่วนตำบลแม่เงิน

โครงสร้างสำนักปลัด

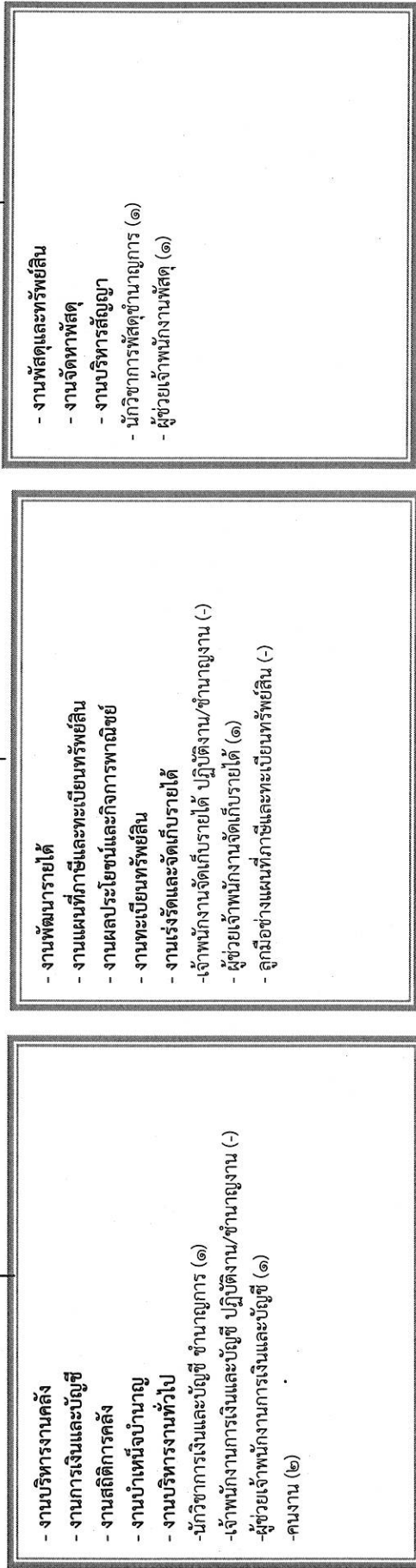
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับ ต้น	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับ กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชช.)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ขง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (อาวุโส)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	๒/-	๔/-				๑/-		๑๑/๑	๑๔/๑

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑)



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับ ต้น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชข.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชช.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (พง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ขง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อารุส) (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-			๒/-				-/๒			๕/๑	๘/๓

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

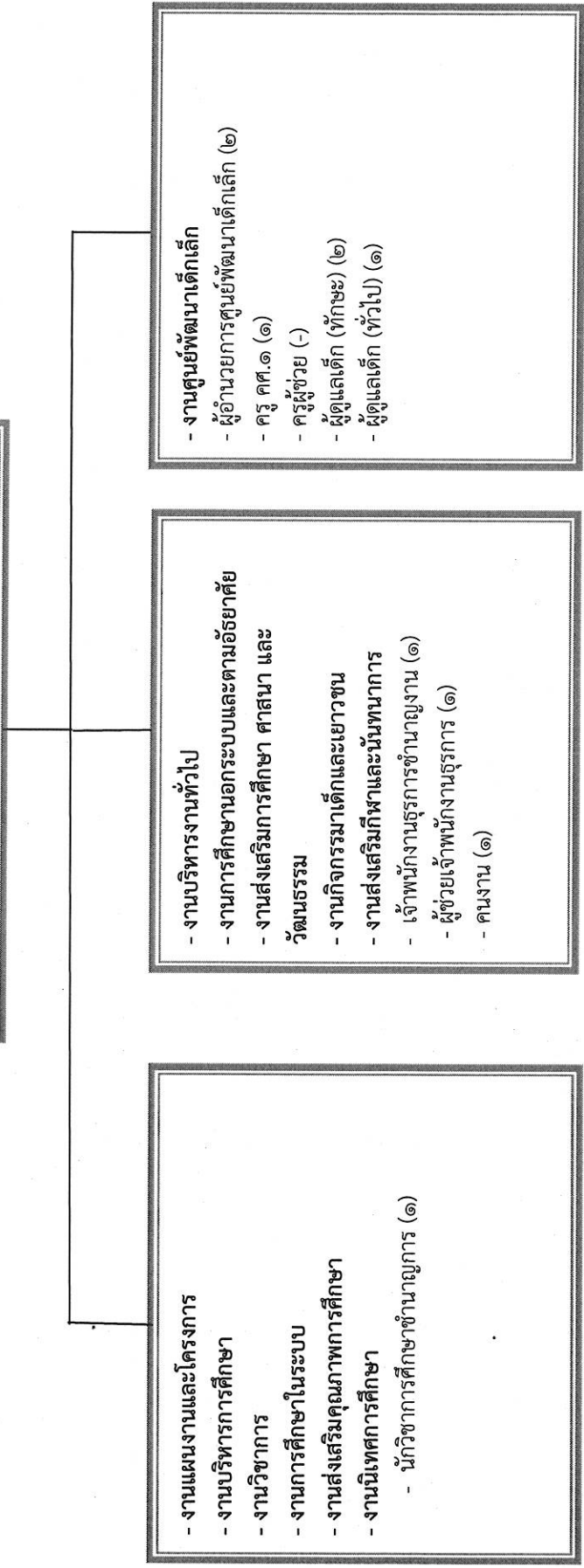
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานจัดการคุณภาพน้ำ
- งานบริหารงานทั่วไป
 - วิศวกรโยธาชำนาญการ (๑)
 - เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (-)
 - คนงาน (๑)

- งานการโยธา
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานสำรวจออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค
- งานเครื่องจักรกล
- งานสำรวจและออกแบบ
 - นายช่างโยธา อาวุโส (๑)
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (-)
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (-)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ขก.)	ประเภทวิชาการ (ขท.)	ประเภทวิชาการ (ขช.)	ประเภททั่วไป (ขง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (อง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (อกว.) (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน		๑/-							-/๑	๑/-	๑/๓	๔/๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ (จพ.) (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ (ชช.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (จง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อวโส) (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้ช่วยครู ผู้ช่วย (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	-	๑/-	-	-	-	-	๑/-	-	๒/๒	๑/๑	-	๓/-	๘/๑

11.บัญชีการจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการและกรมการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน อำเภอแม่เงิน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				ผู้ดำรงตำแหน่ง				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
1	นายธวานันท์ กันคำ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ท.	กลาง	12-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ท.	กลาง	549,000 (45,750*12)	84,000 (7,000*12)	84,000 (7,000*12)	717,000	
2	นางสุธาวรรณ คำแสน	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ท.	ต้น	12-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ท.	ต้น	483,120 (40,260*12)	42,000 (3,500*12)	-	525,120	
สำนักงานปลัด อบต.															
3	นางสาวพิมพ์ดา วัฒนสมบัติใหม่	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	409,320 (34,110*12)	42,000 (3,500*12)	-	451,320	
4	นายอัศวเดช สุตสิม	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิ.ช.การ	ช.ก.	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิ.ช.การ	ช.ก.	299,640 (24,970*12)	-	-	299,640	
5	นางสาวพิชญดา ขอบสวน	บธ.ป. (ภาควิชาการศึกษามัธยมศึกษา)	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิ.ช.การ	ป.ก.	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิ.ช.การ	ป.ก.	180,720 (15,060*12)	-	-	180,720	
6	นายภฤชณะ เอี่ยมสะอาด	ศ.ค.ม.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.ช.การ	ช.ก.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.ช.การ	ช.ก.	442,320 (36,860*12)	-	-	442,320	
7	นางช่อทิพย์ อินเตชะ	น.บ.	12-3-01-3105-001	นิติกร	วิ.ช.การ	ป.ก.	12-3-01-3105-001	นิติกร	วิ.ช.การ	ป.ก./ช.ด.	344,280 (28,690*12)	-	-	344,280	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			ผู้ดำรงตำแหน่ง			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
8	นายเจริญ ฝนขาว	ศศ.บ.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	241,440 (20,120*12)	-	241,440
9	นางสาวอารีย์ วงศ์บุญชัยเลิศ	วท.บ. (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)	12-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	12-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	214,560 (17,880*12)	-	214,560
10	นายอรรถณพ เตชะสรีขันธ์	ปวส.	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	264,480 (22,040*12)	-	276,720
11	นางสาวพรพรรณราย ไชยสิทธิ์ (กรณีศึกษา)	บธ.บ. (การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	คุณวุฒิ	178,080 (14,840*12)	-	178,080
12	นายประดิษฐ์ ชิตียะ	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	ทักษะ	195,720 (16,310*12)	-	195,720
13	นายชนกร แวนปั่นชัย	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	คุณวุฒิ	161,880 (13,490*12)	-	161,880
14	นายเสรี แวนนันท์	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	ทักษะ	158,880 (13,240*12)	-	158,880
15	นายเสนาะ คำกลางแก้ว	ปวส.(ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	คุณวุฒิ	183,000 (15,250*12)	-	183,000
16	นายมงคล เทพพรหม	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	ทักษะ	179,760 (14,980*12)	-	179,760

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				ผู้ดำรงตำแหน่ง				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	รวม		
17	นายอานนท์ แวนบินไชย	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	ทักษะ	-	-	ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์	-	ทักษะ	112,800 (9,400*12)	-	112,800
18	นายอิสรภาพ วิทยา (พีชศาสตร์)	วท.บ. ม.3	-	คนสวน	-	ทักษะ	-	-	ทักษะ	คนสวน	-	ทักษะ	178,560 (14,880*12)	-	178,560
19	นายรพพงษ์ พรหมปัญญา	ม.3	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	-	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	108,000
20	นายรติพงษ์ จันทะวงศ์	ม.6	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	-	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	108,000
21	นายเลิศ จักรแก้ว	-	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	-	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	108,000
22	ว่าง 1 พ.ศ.	-	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	-	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	108,000
กองคลัง															
1	นางนงศรีรักษ์ ชันทะ	บธ.บ. บธ.บ. (กรรบัญชี)	12-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	12-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	ผู้อำนวยการ	ต้น	468,960 (39,080*12)	42,000 (3,500*12)	510,960
2	นางสุกัญญา ศิริถิ่นพยัคฆ์	บธ.บ. บธ.บ. (กรรบัญชี)	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี วิชาการ	ช.ก.	ช.ก.	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี วิชาการ	ช.ก.	ช.ก.	วิชาการ	ช.ก.	369,480 (30,790*12)	-	369,480

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				ผู้ดำรงตำแหน่ง				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
3	นางสาวกฤษดาภรณ์ ชาติ	ร.บ.ศ.	12-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	12-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	409,320 (34,110*12)	-	-	409,320	409,320
4	ว่างเมื่อ 16 ต.ค. 2561 (ร้องขอ กสค.)	-	12-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	12-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	297,900 (24,750*12)	-	-	297,900	297,900
5	ว่าง	-	-	-	-	-	12-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	297,900 (24,750*12)	-	-	297,900	(กำหนดเพิ่ม)
6	นางสาววิภาวดี จันทร์หาพูน (การตลาด)	บวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	คุณวุฒิ	163,200 (13,600*12)	-	-	163,200	163,200
7	นางสาวฐาณิกา เชื้อเจ็ดตน	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	คุณวุฒิ	188,040 (15,670*12)	-	-	188,040	188,040
8	นางสาววรรณสร มุสิกาศ	บวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	คุณวุฒิ	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000	138,000
9	ว่าง	-	-	ลูกมือช่างแผนกช่างและทรัพย์สิน	-	-	-	ลูกมือช่างแผนกช่างและทรัพย์สิน	-	-	112,800 (9,400*12)	-	-	112,800	(กำหนดเพิ่ม)
10	นายอดิศักดิ์ ศรีสุวรรณ (การพัฒนาลังคม)	ศศ.บ.	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	คนงาน	-	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000	108,000
11	นายชัยเลิศ ชิตยะ	บวส. (ก่อสร้าง)	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	คนงาน	-	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				ผู้ดำรงตำแหน่ง				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
กองช่าง														
1	นายพิทักษ์ ศรีเทินียง	วท.บ. (ก่อสร้าง)	12-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท.	ต้น	12-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท.	ต้น	376,080	42,000	-	418,080
2	นายเจษฎา สุภารัตน์	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	12-3-05-4701-002	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	12-3-05-4701-002	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	336,360	-	-	336,360
3	นายขวัญชัย โภเมนกุล	ปวส.(ก่อสร้าง)	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	362,640	-	-	362,640
4		-	-	-	-	-	12-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
5	ว่าง 1 มี.ค. 2566	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	138,000	-	-	138,000
6		-	-	-	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	ทักษะ	112,800	-	-	กำหนดเพิ่ม
7		-	-	-	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	ทักษะ	112,800	-	-	กำหนดเพิ่ม
8	นางสาวพัชรี พรมแจ้	บธ.บ. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	คนงาน	-	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			ผู้ดำรงตำแหน่ง			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม														
1	นายวินัย ลาคำ	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	12-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา <small>(ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)</small>	อ.ท.	ต้น	12-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา <small>(ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)</small>	อ.ท.	ต้น	396,000 (33,000*12)	42,000 (3,500*12)	-	438,000
2	นางศรีดา ใจจุมปา	ศศ.บ. (การท่องเที่ยว)	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา <small>(ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)</small>	วิชการ	ปก.	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชการ	ปก.	276,960 (23,080*12)	-	-	276,960
3	นางสาวกัญญา พิชัย	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	12-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	12-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	324,360 (27,030*12)	-	-	324,360
4	นางสาวพวงรักษ์ รวมสุข	วท.บ. (สถิติประยุกต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	คุณวุฒิ	179,640 (14,970*12)	-	-	179,640
5	นายปณิธิ ยอดมุณี	ม.6	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	คนงาน	-	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปงตอง														
6	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.													**
7	-ว่างเมื่อ 1 ต.ค. 2565		123086600375	ครูผู้ช่วย		คศ.1	12386600375	ครูผู้ช่วย		-	-	-	-	ปรับปรุงอัตราค่าจ้าง
8	นางทิพวรรณ ไร่เรือง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทักษะ	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			ผู้ดำรงตำแหน่ง			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองแวง													
9	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.											**	
10	นางมุกดา ปันปิ่น	ศศ.บ.	123086600376	ครู	-	คศ.1	12386600376	ครู	-	คศ.1	-	-	
11	นางสาวเขาวิน ไซยสิทธิ์ บธ.บ.(การตลาด) ป.บัณฑิต		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทักษะ	-	-	
12	นางสาวกรรณก แวนปั่นไชย	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	108,000	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
1	นางสาวรัฐชญา ตาสสม	บช.บ. (บัญชี)	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	245,280 (20,440*12)	-	245,280

หมายเหตุ: บุคคลลำดับที่ 6,9 ของกองการศึกษา จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงานหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ลงชื่อ พิชญดา ผู้กรอกข้อมูล ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบข้อมูล ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวพิชญดา ชอบสวน) (นายสุวานันท์ กันคำ) (นายสายัญญ์ ชติยะ)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ความทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่นการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล แม่จัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบ การทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะ ของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยิ่งเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดย ไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้ง ใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความ ต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วน ตำบล ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล ดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กร ให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่า อยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดี ในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วน ตำบลแม่จัน ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

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

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

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

สิ่งที่เพื่อนร่วมงามพึงปรารถนา

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

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

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

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

ที่ ๑๘๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน | เป็น คณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน | เป็น คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็น คณะกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ปรับปรุง ทบทวน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

- ๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) บทศึกษา.....

- ๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้มอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
- ๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนา หรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
- ๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่างๆ ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสายัณย์ ชิตียะ)







นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

วันพฤหัสบดีที่ ๘ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสายัณย์ ชติยะ	ประธานกรรมการ		
๒	นายธวานันท์ กันคำ	กรรมการ		
๓	นางสุธาวรรณ คำแสน	กรรมการ		
๔	นายพิทักษ์ ศรีเหนียง	กรรมการ		
๕	นางนงคริ์กษ์ ชันทะ	กรรมการ		
๖	นายวินัย ลาคำ	กรรมการ		
๗	นางสาวพิมพ์ิศา หมั่นสมบัติใหม่	กรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาวพิชญดา ชอบสวน	ผู้ช่วยเลขานุการ	พิชญดา	

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

เมื่อวันอังคารที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายสายัญย์ ขัติยะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ประธานกรรมการ	
๒	นายธรวานันท์ กันคำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน คณะกรรมการ	
๓	นางสุธาวรรณ คำแสน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน คณะกรรมการ	
๔	นางนงศรีรักษ์ ชันทะ	ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ	
๕	นายพิทักษ์ ศรีเหนียง	ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ	
๖	นายวินัย ลาคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ คณะกรรมการ	
๗	นางสาวพิมพ์พิศา หมั่นสมบัติใหม่	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. คณะกรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวพิชญดา ขอบสวน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุม

๐๙.๓๐ น.

- เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสายัญย์ ขัติยะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

- แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ที่ ๑๔๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่จัน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้

คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจน ภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

- การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนั้น จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

ปลัด อบต.

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะได้สิ้นสุดลงใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับใหม่ โดยรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต้องเป็นไปตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยคำนึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ในการนี้ขอให้นักทรัพยากรบุคคลได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ที่ประชุมทราบ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑-พ.ศ.-๖๖
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๖ ต.ค. ๖๑ ร้องขอ กสค
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทรัพย์สิน (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มี.ค ๖๖
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๒	๒	+๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารการศึกษาระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศพต.ปตอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงอัตรากำลัง จากครู เป็นครูผู้ช่วย
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพต.วัดหนองแวง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๗	๕๒	๕๔	๕๔	+๕	+๒	-	
หมายเหตุ *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี								

ตามกรอบกำลังในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีพนักงานส่วน
ตำบลประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน
และตำแหน่งรองปลัด จำนวน ๑ คน

สำนักปลัด อบต. มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘
อัตรา แยกเป็นประเภท อำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๖
อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลัง
ทั้งหมด ๑๕ ตำแหน่ง รวม ๑๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็น
ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภท
ทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้าง
ทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง
รวม ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา

กองการศึกษา มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ ตำแหน่ง มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ทุกส่วนราชการ ต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ตำแหน่ง ๔๗ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒๐	อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๔	อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๗. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๘	อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรารว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา

หัวหน้าสำนักปลัด ฯ

- สำนักปลัด ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน กับอัตรากำลังที่มีอยู่ พบว่า ปริมาณงานของสำนักปลัด อบต.แม่จัน มีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลครบถ้วนตรงกับการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผู้ครองตำแหน่งครบทุกตำแหน่ง และสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัด ได้อย่างครบถ้วน

ผอ.กองคลัง

- กองคลัง จากการวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลของกองคลัง จะพบว่า งานการเงินและบัญชีและงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้มีบุคลากรไม่เพียงพอ ซึ่งมีตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่างเกิน ๑ ปี และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้แจ้งความประสงค์ขอใช้บัญชีของ กสธ.แล้วปัจจุบัน มีผู้อำนวยการกองคลังและผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เป็นผู้ปฏิบัติงานพัฒนาจัดเก็บรายได้ และเพื่อรองรับปริมาณงานที่มีจำนวนมาก เพื่อระบบการควบคุมภายใน

ด้านการรับเงินและจ่ายเงินของหน่วยงานที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ป้องกันการทุจริต เนื่องจากการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานพล่ามีความเสี่ยงการปฏิบัติงานด้านการรับเงินและการจ่ายเงินของกองคลัง คือ ตามคำสั่งการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในกองคลัง ได้แยกตำแหน่งผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา จึงมีความเสี่ยงในการควบคุมภายใน ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านบัญชีเป็นบุคคลคนเดียวกัน เนื่องจาก ข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรจึงไม่สามารถแบ่งหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีของกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล แม่จัน และช่วยปฏิบัติงานการเงินและบัญชี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนด ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งลูกมือช่างแผนที่และภาษี จำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองช่าง

- กองช่าง จากการวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลของกองช่าง พบว่าเนื่องจากปริมาณงานด้านธุรการงานสารบรรณหรือบริการทั่วไปมีจำนวนมาก แต่ขาดบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา และเพื่อรองรับผู้ปฏิบัติงานด้านการขับเคลื่อนเครื่องจักรกลยานพาหนะและขนส่ง (รถบรรทุก ๖ ล้อ) และครุภัณฑ์ก่อสร้าง (เครื่องจักรกลรถขุดดินตะขาบ) เพื่อใช้ในการปฏิบัติการกิจการบำรุงรักษาซ่อมแซมทางและ ที่สาธารณะ, การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การให้บริการสาธารณะ อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนด ตำแหน่งพนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลเบาเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา

ผอ.กองการศึกษา ฯ

- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีตำแหน่งครู (อันดับ คศ.๑) ว่างจำนวน ๑ อัตรา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปงตอง ซึ่งเดิมได้ขอใช้บัญชีของกสส.ไว้ และปัจจุบันได้ตรวจสอบข้อมูลของงานบริหารงานบุคคลจังหวัดเชียงรายคือไม่มีชื่อของอบต.แม่จัน สำหรับขอใช้บัญชีตำแหน่งดังกล่าว ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันจึงมีความจำเป็นขอปรับปรุงอัตรากำลัง

ประธาน ฯ

ปัญหาจำนวนอัตรากำลังในแต่ละกองที่ได้นำเสนอมา ขอให้แต่ละกองบริหารจัดการอัตรากำลังคนให้เหมาะกับงาน และหากมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังคนเนื่องจาก ปัจจุบันภาระงานของแต่ละกองมีเพิ่มมากขึ้น ทั้งภารกิจหลัก และภารกิจเร่งด่วน หรือภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นหากจะมีการกำหนดอัตรากำลังก็ขอความเห็นชอบในประชุม ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มของ ของกองคลัง ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งลูกมือช่างแผนที่และ

ทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา การกำหนดตำแหน่งเพิ่มของกองช่าง ตำแหน่ง พนักงานขับ
เครื่องจักรขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง. จำนวน ๑
อัตรา เพื่อปรับให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง และกองการศึกษาได้
ขอปรับปรุงอัตรากำล้าง

ภาระค่าใช้จ่ายหลังจากกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ภาระค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๑.๙๗

ภาระค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ปี ๒๕๖๘ ร้อยละ ๓๑.๖๙

ภาระค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ปี ๒๕๖๙ ร้อยละ ๓๑.๑๒

มติที่ประชุม

- เห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.
ตำแหน่งลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน ของกองคลัง , ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
ปง/ชง. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา ของกองช่าง และการขอปรับปรุง
อัตรากำล้างของกองการศึกษา ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ประธาน ฯ

- ท่านใดมีปัญหาข้อเสนอนี้เกี่ยวกับร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗ –
๒๕๖๙) หรือไม่ หากไม่มี ขอมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗ –
๒๕๖๙)

มติที่ประชุม

- เห็นชอบในร่างแผนอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ประธาน ฯ

- เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็น
ที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗
– ๒๕๖๙) นำเสนอร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อให้
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. เมื่อได้รับการอนุมัติแผนจากก.อบต.จังหวัดเชียงรายแล้ว ให้จัดทำ
ประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

๓. ให้จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ทราบถึงแผนอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

และได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานให้มีการ
ปฏิบัติงาน คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ตั้งใจบริการประชาชน ด้วย
ความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นกันเองกับผู้มาติดต่อ สร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ใน
การปฏิบัติงาน และขอให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนได้กำชับการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในกองให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ยึดกฎหมาย ระเบียบที่
เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การทำงานต่าง ๆ ให้มีความโปร่งใส โดยเฉพาะในเรื่องของ
ข้อมูลข่าวสาร ที่ยุคนี้เป็นยุค ๔.๐ และ อบต. ได้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารแล้ว งานใดที่ควร

นำข้อมูลมาเปิดเผยหรือเผยแพร่ควรนำมาไว้ให้ประชาชนได้ดู และหากการทำงานใดมี
ปัญหาขัดข้อง สามารถเสนอมาเพื่อช่วยกันพิจารณาแก้ไขปัญหา สุดท้ายนี้ขอให้ทุกคน
ปฏิบัติงานด้วยใจรัก และรักในงานที่ทำ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุม

เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้บันทึก

(นางสาวพิมพ์พิศา หมื่นสมบัติใหม่)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นายสายัณห์ ชัตติยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

ประธานคณะกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสายัณย์ ชัดิยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๖ และข้อ ๒๒๗ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการฯ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสายัญย์ ชติยะ)

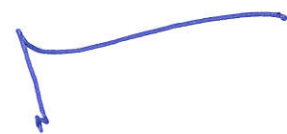
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานกิจการคณะผู้บริหาร</p> <p>๑.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๓ งานการประชุม</p> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๑.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล</p> <p>๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๘ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๙ งานเลือกตั้ง</p> <p>๑.๑๐ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑๑ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๑๒ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๑๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> <p>๑.๑๔ งานตรวจติดตามและประเมินผล</p> <p>๑.๑๕ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๑.๑๖ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน</p> <p>๑.๑๗ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๑.๑๘ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.๑๙ งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>๑.๒๐ งานบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๑.๒๑ งานสิทธิและสวัสดิการ</p> <p>๑.๒๒ งานสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๑.๒๓ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</p> <p>๑.๒๔ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๒๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๒๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๒๗ งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>๑.๒๘ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๒๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๑.๓๐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓๑ งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</p> <p>๑.๓๒ งานกฎหมาย</p> <p>๑.๓๓ งานนิติกรรมสัญญา</p> <p>๑.๓๔ งานคดี</p> <p>๑.๓๕ งานวินัย</p> <p>๑.๓๖ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p>๑.๓๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานกิจการคณะผู้บริหาร</p> <p>๑.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๓ งานการประชุม</p> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๑.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล</p> <p>๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๘ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๙ งานเลือกตั้ง</p> <p>๑.๑๐ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑๑ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๑๒ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๑๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> <p>๑.๑๔ งานตรวจติดตามและประเมินผล</p> <p>๑.๑๕ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๑.๑๖ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน</p> <p>๑.๑๗ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๑.๑๘ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.๑๙ งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>๑.๒๐ งานบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๑.๒๑ งานสิทธิและสวัสดิการ</p> <p>๑.๒๒ งานสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๑.๒๓ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</p> <p>๑.๒๔ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๒๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๒๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๒๗ งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>๑.๒๘ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๒๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๑.๓๐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓๑ งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</p> <p>๑.๓๒ งานกฎหมาย</p> <p>๑.๓๓ งานนิติกรรมสัญญา</p> <p>๑.๓๔ งานคดี</p> <p>๑.๓๕ งานวินัย</p> <p>๑.๓๖ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p>๑.๓๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด (ต่อ)</p> <p>๑.๓๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>๑.๓๙ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</p> <p>๑.๔๐ งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร</p> <p>๑.๔๑ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๔๒ งานกิจการพาณิชย์</p> <p>๑.๔๓ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๔๔ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๑.๔๕ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>๑.๔๖ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๑.๔๗ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๑.๔๘ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๔๙ งานบริการสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๕๐ งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๕๑ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๑.๕๒ งานรักษาความสะอาด</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด (ต่อ)</p> <p>๑.๓๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>๑.๓๙ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</p> <p>๑.๔๐ งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร</p> <p>๑.๔๑ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๔๒ งานกิจการพาณิชย์</p> <p>๑.๔๓ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๔๔ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๑.๔๕ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>๑.๔๖ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๑.๔๗ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๑.๔๘ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๔๙ งานบริการสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๕๐ งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๕๑ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๑.๕๒ งานรักษาความสะอาด</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๖ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๗ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๘ งานจัดหาพัสดุ</p> <p>๒.๙ งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๑๐ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑๑ งานบำเหน็จบำนาญ</p> <p>๒.๑๒ งานบริหารสัญญา</p> <p>๒.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๖ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๗ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๘ งานจัดหาพัสดุ</p> <p>๒.๙ งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๑๐ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑๑ งานบำเหน็จบำนาญ</p> <p>๒.๑๒ งานบริหารสัญญา</p> <p>๒.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานการโยธา</p> <p>๓.๕ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๖ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๗ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๘ งานเครื่องจักรกล</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานการโยธา</p> <p>๓.๕ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๖ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๗ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๘ งานเครื่องจักรกล</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (ต่อ) ๓.๙ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๑๐ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑๒ งานจัดการคุณภาพน้ำ ๓.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง (ต่อ) ๓.๙ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๑๐ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑๒ งานจัดการคุณภาพน้ำ ๓.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานแผนงานและโครงการ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานวิชาการ ๔.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๔.๕ งานการศึกษาในระบบ ๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๘ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๙ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๑๐ งานนันทนาการศึกษา ๔.๑๑ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานแผนงานและโครงการ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานวิชาการ ๔.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๔.๕ งานการศึกษาในระบบ ๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๘ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๙ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๑๐ งานนันทนาการศึกษา ๔.๑๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑๒ งานการศึกษาปฐมวัย	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑) งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑) งานตรวจสอบภายใน	



(นายสายัณย์ ชิตยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสายัณย์ ขัตติยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 (แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	<p>สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ไม่มีกำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการขอรับจัดตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ งานสารบรรณ งานการบันทึกข้อมูล การติดต่อประสานงานเพิ่มเอกสาร งานการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ งานกิจกรรม ๕ ส. งานด้านการบริการเกี่ยวรับรองการประชุมหรือสัมมนา งานคุมทะเบียนทรัพย์สินของสำนักปลัด การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร งานทะเบียนยานพาหนะ งานการประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสารสนเทศระบบคอมพิวเตอร์และงานอินเทอร์เน็ตตำบล งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาด สำนักงานและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ● งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการข้อบังคับ ตำบลด้านงบประมาณ งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการประเภท งานแผนงานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด		<ul style="list-style-type: none"> ● งานกฎหมายและคดี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานกฎหมายและนิติกรรม งานการดำเนินกิจการทางคดีขององค์การบริหารส่วนตำบล งานศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานศูนย์ดำรงธรรมและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ● งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานอำนวยความสะดวก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงาน ช่วยเหลือฟื้นฟูงานภัย และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ● งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานสวัสดิการสังคมงานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์งานพิทักษ์เด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลราย งานการพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ● งานการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำคำสั่งและประกาศต่างๆ การแจ้งมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้งโอนย้ายและการเลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบงานสวัสดิการพนักงานลูกจ้าง การลาทุกประเภท และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ● งานส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาและการวิเคราะห์ถึงปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบายควบคุมดูแลติดตามประเมินผลด้านการเกษตร จัดสอนและอบรมวิชาการเกษตร จัดประชุม ดำเนินการเผยแพร่กิจกรรมการเกษตร และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ● งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานควบคุมโรคตามแผนงาน การสาธารณสุขและข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุขชุมชนและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุศึกษาและการจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข การให้บริการสาธารณสุขด้านสิ่งแวดล้อม และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๒	กองคลัง	<p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงินการเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเพื่อรวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การรายงานงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินต้นปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบประมาณและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สินหนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนเงินรายได้-รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจจสอบบัญชีและงบการเงินในกิจการประเภท งานจัดเก็บผลประโยชน์และสิ่งปฏิกูลรวมถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๔ งานคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานการเงินและบัญชี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงินงานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือนงานเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินต้นปีและขอขยายเวลาเบิกจ่ายราย งานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนเงินรายได้-รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ งานจัดทำงบประมาณและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สินหนี้สินโครงการเงินสะสม ● งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดเก็บรายได้และพัฒนาหลายๆ งานภายใต้การค่าธรรมเนียม การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจ การประปา และงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับงานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ● งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ● งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานแผนที่ภาษี การจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับที่ดินโรงเรือนและสิ่งปลูกสร้าง ป้ายและประกอบการค้า จัดทำบัญชีคุมทะเบียนทรัพย์สินและทะเบียนควบคุมผู้ชำระภาษี บัญชีคุมแปลงที่ดินและข้อมูลประมาณการเสียภาษี 	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	<p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหลงน้ำ "๓๑" งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการเงินควบคุมอาคารงานก่อสร้าง แผนผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคารสะพานแหลงน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปา จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของอบต. รวมถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานประสานสาธารณูปโภค มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานระบายน้ำทางตมต่งสถานที่ งานบริการนำประปาและงานซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบประปา งานไฟฟ้างานสำรวจและซ่อมบำรุงไฟฟ้า ● งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ เขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนทางอาคาร เชื้อน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆเขียนแผนที่ต่างๆงานควบคุมอาคาร งานควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง ● งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบบำรุงอาคารศาลแหลงน้ำ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานควบคุมการก่อสร้าง งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา งานสำรวจงานบริหารงานช่าง ● งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การตรวจสอบการขออนุญาตก่อสร้างตามข้อกำหนดของพื้นที่ ผังเมืองรวมชุมชนผังเมืองรวมจังหวัดการล่าง การล่าง เขียนแบบแปลนผังเมืองสำหรับ การวางผังเมือง การดำเนินการสำรวจรวบรวมตรวจสอบข้อมูลและรายละเอียดต่างๆทางวิศวกรรมเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมของพื้นที่และชุมชนในบริเวณเขตสำรวจเพื่อการวางผังเมืองและให้คำปรึกษาใน การปลูกสร้างอาคารในเขต ผังเมืองรวม 	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสหวิทยาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๔ งาน คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานบริหารการศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและวิชาการ งานส่งเสริมการศึกษา งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานศึกษาปฐมวัย งานบริหารจัดการสถานศึกษา งานข้อมูลการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ● งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น งานสหวิทยาการ ● งานกิจการเด็กและเยาวชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบประสานกิจกรรมด้านกีฬา ควบคุมงบประมาณด้านการศึกษาระหว่างหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการศึกษา ● งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ การจัดการทั่วไป การควบคุมงบประมาณด้านการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการศึกษา 	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	<p>ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหนี้ฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้จ่าย และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	



(นายস্যณ์ชัย ชิตียะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

บัญชีสรุป การกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลียดตำแหน่ง

ที่	อำเภอ	อบท.	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แผนอัตรากำถึง ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลียดตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของอบต.	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	แม่จัน	อบต.แม่จัน	กองคลัง						
			๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	
			ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน						
			๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑						
			๒. ลูกมือช่างภาษีและทะเบียน		+๑		กำหนดเพิ่ม	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	
			ทรัพย์สิน					ดำเนินการจัดแผนที่ภาษีและทะเบียน	
			กองช่าง					ทรัพย์สินเสร็จแล้ว	
			๑. เจ้าพนักงานธุรการ	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามโครงสร้าง	
			ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน						
			๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒						
			๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	+๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	
								มีแผนงาน/โครงการที่จะจัดซื้อเครื่องจักร	
								ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗	
			กองการศึกษา						
			๑. ครูผู้ช่วย				ปรับปรุงตำแหน่ง	สรรหาแล้วไม่มีผู้มาครอง	
			๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๕						

(ลงชื่อ) พิษญาดา

(นางสาวพิชญดา ขอบสวน)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายสายัญญ์ ชิตยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

บัญชีตำแหน่งสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน อำเภอแม่เงิน จังหวัดเชียงใหม่

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		หมายเหตุ
					ยู่เลิก	คงไว้	
แม่เงิน	อบต.แม่เงิน	สำนักปลัด	คนงาน	๑ พ.ค. ๒๕๖๖		✓	มีภารกิจที่จำเป็นต้องให้ตำแหน่งนี้และอบต.จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ขง. ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑๖ ต.ค.๒๕๖๑		✓	มีภารกิจที่จำเป็นต้องให้ตำแหน่งนี้ และะอบต.ได้ร้องขอ กสธ. เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕
		กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ มี.ค. ๒๕๖๖		✓	มีภารกิจที่จำเป็นต้องให้ตำแหน่งนี้และอบต.จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
		กองการศึกษาฯ	ครูผู้ช่วย (สายงานการสอน) ๑๒-๓-๐๘-๖๐๐-๓๗๕	๑ ต.ค. ๒๕๖๕		✓	มีภารกิจที่จำเป็นต้องให้ตำแหน่งนี้และอบต. มีความประสงค์จะสรรหาโดยวิธีขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสอบแข่งขันของกรมปกครองส่วนท้องถิ่น

(ลงชื่อ)  เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวพิชญดา ขอบสวน)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ

(นายธวัชนันท์ กันคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายสายัณห์ ชิตยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน

บัญชีการเพิ่มงานในแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน อำเภอแม่เงิน จังหวัดเชียงใหม่

อำเภอ	ชื่อ อบต.	ส่วนราชการ	ฝ่าย/กลุ่มงาน	งานที่เพิ่ม	เพิ่มงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านใดของ อบต.
แม่เงิน	อบต. แม่เงิน	กองการศึกษาฯ		งานการศึกษาปฐมวัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา
				- วางแผนการจัดการศึกษาแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ศาสนาศิลปวัฒนธรรมและประเพณี
				- ควบคุมการจัดการศึกษาแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
				- ตรวจสอบการจัดการศึกษาแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
				- ติดตามการจัดการศึกษาแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
				- ส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
				- งานการสำรวจรวบรวมข้อมูลต่างๆ	
				ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย	
				- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	

(ลงชื่อ) พิชญดา เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวพิชญดา ขอบสวน)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) [Signature] ผู้ตรวจสอบ
(นายธวัชชัย ก้นคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน

(ลงชื่อ) [Signature] ผู้รับรองข้อมูล
(นายস্যายณ์ ชติยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสถานศึกษาและสายงานการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำถึง ปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	แม่เงิน	อบต.แม่เงิน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปงตอง ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง (เลขตำแหน่งไม่ต่อระบบ)	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองแวง ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง (เลขตำแหน่งไม่ต่อระบบ)	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(ลงชื่อ) **พิชญดา**

(นางสาวพิชญดา ขอบสวน)

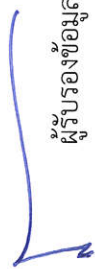
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



(ลงชื่อ) **ผู้ตรวจสอบ**

(นายฐานันท์ กันคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน



(ลงชื่อ)

(นายสายัญย์ ชิตยะ)

นายกองค์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน

ผู้รับรองข้อมูล

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน

ที่	อำเภอ	อบต.	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่าง	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร			พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานครู		พนักงานจ้าง	
						บริหารท้องถิ่น	อำนวยความสะดวก	บริหารสถานศึกษา	ประเภททั่วไป	สายงานการสอน	ประเภทภารกิจ		ประเภททั่วไป	ประเภทภารกิจ		
๑	แม่เงิน	อบต.แม่เงิน	๔๗	๔๓	๑๑	คนครอง ว่าง (อัตรา)	คนครอง ว่าง (อัตรา)	คนครอง ว่าง (อัตรา)	คนครอง ว่าง (อัตรา)	คนครอง ว่าง (อัตรา)	คนครอง ว่าง (อัตรา)	คนครอง ว่าง (อัตรา)	คนครอง ว่าง (อัตรา)	คนครอง ว่าง (อัตรา)	คนครอง ว่าง (อัตรา)	คนครอง ว่าง (อัตรา)
			๔๗	๔๓	๑๑	๒	๒	๒	๐	๓	๓	๐	๑	๑	๑	๑
		รวมทั้งสิ้น	๔๗	๔๓	๑๑	๒	๒	๒	๐	๓	๓	๐	๑	๑	๑	๑

(ลงชื่อ) พิชญดา เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวพิชญดา ขอบสวน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) [Signature] ผู้ตรวจสอบ
(นายธวัช นันทน์ กันคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน


(ลงชื่อ) [Signature] ผู้รับรองข้อมูล
(นายสายัณห์ จิตยะ)


นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	อำเภอ	อ.บ.ท.	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่		เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายตามบุคคลในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๙)			คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ประชุม (ว.ด.ป.)
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	แม่จัน	อปต.แม่จัน	๔๗	๕๔	๕๔	+๕	-	๓๑.๙๗	๓๑.๖๙	๓๑.๑๒	๘ มี.ย. ๒๕๖๖	
			๔๗	๕๔	๕๔							
			รวมเพิ่ม		๕	๒						
			รวมยุบ		-	-						

(ลงชื่อ) พิชญดา เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
 (นางสาวพิชญดา ขอบสวน)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
 (นายฐานันท์ กันคำ)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
 (นายสายัญย์ ชิตยะ)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน