(เล่ม ๑)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

****

เรื่อง	หน้า
บัญชีการกำหนดงานเพิ่ม	๑
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๐
- การกำหนดงานเพิ่ม	
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๓
- อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานจ้าง	๔๒
ภาคผนวก	
- ประกาศ อปท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	
- ประกาศ อปท. เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	
- ประกาศ อปท. เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

****

การกำหนดงานเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการใหม่	ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม	หมายเหตุ
๑	**๑. สำนักงานปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	**๑.สำนักงานปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๑.๕** งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข * ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	**กำหนดเพิ่ม** งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน -กลยุทธ์การพัฒนาด้านการสาธารณสุข -กลยุทธ์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน	*กำหนดเพิ่มงานจำนวน ๑ งาน การเพิ่มงานตามหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พ.ย. ๒๕๔๕

(ลงชื่อ).....
(นายเสวต ณ น่าน)
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

(ลงชื่อ).....
(นายธงชัย ตระกูลมัยผล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

(ลงชื่อ).....
(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

****

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

<u>ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u>

๑. วิสัยทัศน์

"ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทุกด้าน มีรายได้ที่มั่นคงเพียงพอ
สามารถดำรงชีวิตอยู่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข"

๒. ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน
(การศึกษาศาสนาและศิลปวัฒนธรรม การสาธารณสุข เทคโนโลยี การกีฬา ยาเสพติดฯ)
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๓. เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. เพื่อพัฒนาด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ
๓. เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่
๔. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างรอบด้าน เช่น ด้านการศึกษาศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ด้านการสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน ด้านเทคโนโลยี ด้านการกีฬา และนันทนาการ และการปลอดยาเสพติด เป็นต้น)
๖. เพื่อพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เช่น ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ส่งเสริมความรักความสามัคคีของคนในพื้นที่ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการเมืองและการบริหารมากยิ่งขึ้น

๔. <u>ตัวชี้วัด</u>

๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๕. ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ ป้ายจราจร กระจกโค้ง ป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ	-วางแผน พัฒนา และแก้ไขปัญหาทางการเกษตรของประชาชนในพื้นที่ เช่น การปรับปรุงถนนการเกษตร ซึ่งใช้ขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ซึ่งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและลดต้นทุนการผลิต เปลี่ยนแปลงการเพาะปลูกในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม การปลูกพืชชนิดอื่นเพิ่มเติม (ปลูกพืชเชิงซ้อน) ที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และศักยภาพของเกษตรกร และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดมากกว่าความเคยชินที่เคยปฏิบัติกันมาฯลฯ -จัดกิจกรรม แผนงาน โครงการ เพื่อลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ เช่น อบรมจัดตั้งกลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์ แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร จัดตลาดชุมชน จัดตั้งกลุ่มอาชีพฯลฯ -แก้ไขปัญหาความต้องการแหล่งน้ำทางการเกษตร เช่น ขุดลอกแหล่งน้ำ สร้างฝาย สร้างแก้มลิง ขุดลอกคลองชอย คลองไส้ไก่ ก่อสร้างท่อไปยังพื้นที่การเกษตรของประชาชนอย่างทั่วถึง การขุดบ่อบาดาลเพื่อการเพาะปลูก ฯลฯ -แก้ไขปัญหาความต้องการน้ำอุปโภคบริโภค เช่น ขุดบ่อบาดาลเพิ่ม จัดทำระบบประปาหมู่บ้าน สร้างฝาย ปั้นโอ่งใหญ่ เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่	- วางแผน พัฒนา และส่งเสริมการค้าการลงทุน และการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลผางามและอำเภอเวียงชัย ให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น -ส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่ให้มีรายได้ที่มั่นคงและเพียงพอกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการรณรงค์การคัดแยกขยะในครัวเรือน ส่งเสริมให้ใช้พลังงานทางเลือก เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อลดมลภาวะ ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน	พัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน หรือแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน เช่น ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน ด้านเทคโนโลยี ด้านการกีฬาและนันทนาการ และการปลอดยาเสพติด เป็นต้น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	เพื่อพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เช่น ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ส่งเสริมความรักความสามัคคีของคนในพื้นที่ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการเมืองและการบริหารมากยิ่งขึ้น

๖. <u>กลยุทธ์</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเกษตรและแหล่งน้ำ

๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรและแหล่งน้ำในพื้นที่

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพ

๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพ ให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดการปัญหาขยะมูลฝอย

๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดการมลภาวะต่างๆ

๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน

๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม

๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการสาธารณสุข

๕.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน

๕.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านเทคโนโลยี

๕.๕ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ

๕.๖ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการสงเสริมความรักความสามัคคีของคนในพื้นที่

๖.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมืองและการบริหารมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก

(๒) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก

(๓) ปัญหารางระบายน้ำ ที่ไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน/ตื้นเขิน

(๔) ขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค ในช่วงฤดูแล้ง

ความต้องการ

(๑) ต้องการเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

(๒) ต้องการให้มีการควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๔.๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ

(๒) ปัญหาการว่างงาน

(๓) รายได้ต่อครัวเรือนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

(๔) ขาดเงินทุนในการใช้ประกอบอาชีพ

ความต้องการ

(๑) อยากให้มีการส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

(๒) ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓.ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการว่างงาน

(๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

ความต้องการ

(๑) ต้องการให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกายและเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้รักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

(๒) ให้ฝึกอบรมเยาวชนต้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

(๓) ต้องการให้ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วย โรคเอดส์

๔.๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในเรื่องสิทธิหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และการเมือง การปกครอง

(๒) ปัญหาประชาชนและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อบต.

ความต้องการ

(๑) โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

(๒) สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

(๓) ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

๔.๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

(๑) ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

(๓) ฝึกอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการรักษาสุขภาพ

(๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคเอดส์

(๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพและป้องกันโรคเบื้องต้น

(๔) ไม่มีระบบการกำจัดขยะ และน้ำเสีย

ความต้องการ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซีส โรคไข้เลือดออก

(๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๔.๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชน

(๒) ปัญหาเยาวชนกับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๓) คนรุ่นใหม่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญ ของประเพณีวัฒนธรรมและศาสนา

ความต้องการ

(๑) ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ กฎหมายอื่นที่ระบุถึงอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงความต้องการของราษฎร และนโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย แผนพัฒนาอำเภอเวียงชัย และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

๒. พัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ

๓. จัดหาแหล่งน้ำในการทำการเกษตร

๔. การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำ

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. ส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๒. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๓. จัดให้มีสถานที่ประชุมสำหรับราษฎร

๔. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้รักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนต้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริม สนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ ภายใต้การบริหารจัดการอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดสารพิษ การปลูกพืชเศรษฐกิจ สัตว์เศรษฐกิจ

๔. ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวและเครือข่ายการท่องเที่ยวในชุมชน

๕. ส่งเสริมพลังงานทดแทน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการขยะมูลฝอยอย่างครบวงจร

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความสำคัญกับระบบเตือนภัยธรรมชาติและภัยพิบัติ

๕.๖ ด้านการนศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเชิงบูรณาการเพื่อรองรับฐานเศรษฐกิจและสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันด้านศาสนา โดยคำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรมด้านภาษา การแต่งกายล้านนา

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชน ประชาชนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสาร

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสุนนองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๘ ด้านการเมือง การบริหาร การปกครอง

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์บริหารส่วนตำบลผางามได้นำข้อมูลข้างต้น นำมาวิเคราะห์ถึงภารกิจหลักภารกิจรอง แล้วเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จะดำเนินการภารกิจหลัก ภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. ส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

๓. พัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๔. ป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ

๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๒. การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๓ .การเมืองและการบริหาร

๔. การผังเมือง , การควบคุมอาคาร

๕. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่มีมูลค่า คือ หินปูน ซึ่งสามารถตั้งโรงงานอุตสาหกรรมย่อยหินได้

๒. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าว ปลูกยางพารา

๓. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

๔. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ถังขยะที่ทำจากยางรถยนต์

๕. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่น ๆ ได้

๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรียวัตถุ

๒. โครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา

๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
๙. ปัญหาเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
๑๐.ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพจากพฤติกรรมเสี่ยงนิยมการดื่มสุรา สูบบุรี่ ยาเสพติด และการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร
๑๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๑๒. ประชาชนไม่ให้ความสนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๑๓. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

โอกาส (Opportunity – O)

๑. ภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้า OTOP ในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว
๗. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. ปัญหาขัดแย้งกันเองระหว่างผู้นำหมู่ภายในหมู่บ้านเป็นเหตุให้การประสานงานทางราชการไม่ถึงประชาชน
๘. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง
๙. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๑๐.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกขององค์กรบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลผางามมีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน ค่อนข้างสูง
๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
๓. มีความขยันและอดทน
๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล
๒. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
๓. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๔. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ
๕. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

โอกาส (Opportunity – O)

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้ อบต. สามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ และเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม
๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
๔. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
๕. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การแทรกแซงของนักการเมืองท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๒. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลการ ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง

๔. ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจล่าช้า

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของ อบต.ผางาม กับ อบต.แม่เปา

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม		กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1
สำนักงานปลัด อบต.		สำนักงานปลัด อบต.	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1
นักจัดการงานทั่วไป	1	นักจัดการงานทั่วไป	1
นักทรัพยากรบุคคล	1	นักทรัพยากรบุคคล	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1
นิติกร	1	นิติกร	1
นักพัฒนาชุมชน	1	นักพัฒนาชุมชน	1
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1
เจ้าพนักงานธุรการ	1	เจ้าพนักงานธุรการ	1
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1		
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1
พนักงานขับรถยนต์	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	1
		พนักงานดับเพลิง	1
		พนักงานขับรถยนต์	1

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม		กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง		จำนวน(อัตรา)	
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงานทั่วไป	2	คนงานทั่วไป	3
กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1
นักวิชาการพัสดุ	1	นักวิชาการพัสดุ	1
เจ้าพนักงานพัสดุ	1	นักวิชาการคลัง	1
		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1
		เจ้าพนักงานพัสดุ	1
		เจ้าพนักงานธุรการ	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1		
กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1
เจ้าพนักงานธุรการ	1	เจ้าพนักงานธุรการ	1
นายช่างโยธา	2	นายช่างโยธา	1

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม		กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	ผู้ช่วยช่างโยธา	1
<u>กองการศึกษา</u>		<u>กองการศึกษา</u>	
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1
นักวิชาการศึกษา	1	นักวิชาการศึกษา	1
ครู	4	ครู	8
		ครูผู้ดูแลเด็ก	1
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	2	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1
		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	6
		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	2
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>		<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1
รวมทั้งสิ้นของ อบต.ผางาม	39	**รวมทั้งสิ้นของ อบต.แม่เปา**	55
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 จำนวน 47,000,000 บาท		งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 จำนวน 57,000,000 บาท	

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม กับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จึงยังไม่มีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ได้ประกาศรับโอนและขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับโอนและการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ที่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีภารหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวันและจัดทำแผนที่ภาษี การรับจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมต่าง ๆ ชำระ การจัดเก็บภาษี การเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ การพัสดุต่าง ๆ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ การสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทุกระบบ ทุกระดับ การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	**๑.สำนักงานปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๑.๕** งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข* ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	<u>กำหนด</u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขเพิ่มขึ้นตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน กลยุทธ์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและกลยุทธ์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษี	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษี	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ฯ	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ฯ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

<u>หมายเหตุ</u>

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัดแล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการกำหนดงานเพิ่มและผู้รับผิดชอบ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐)

ที่	สำนัก กอง/ฝ่าย/งาน	ลักษณะภารกิจ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข *	มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานควบคุมโรค ตามแผนงานการสาธารณสุขและข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา และจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข การให้บริการสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ได้กำหนดงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขเพิ่มขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามแผนพัฒนาสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม **ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕** การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน **กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๕.๒** การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและ**กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๕.๓** การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน

(ลงชื่อ).....
(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เป็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรฐานและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ –เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐x๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐x๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

อัตรากำลังที่ต้องการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	
๑	สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเดิม
๕		นิติกร	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเดิม
๖		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเดิม
๗		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	๑	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๙		จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม
๑๐		ผช.นักจัดการงานทั่วไป	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๓		พนักงานขับรถยนต์	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๔		คนงานทั่วไป	พนง.จ้างทั่วไป	๒	๒	-	
		รวม ๑๖ ตำแหน่ง		๑๗	๑๓	๔	
๑	กองคลัง	ผอ.กองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม มีข้อผูกพันกับกสถ.
๖		ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่างเดิม
๗		ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๘		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๘ ตำแหน่ง		๘	๖	๒	
๑	กองช่าง	ผอ.กองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒	๒	-	
๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๔		ผู้ช่วยช่างโยธา	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๔ ตำแหน่ง		๕	๕	-	
๑	กองการศึกษา	ผอ.กองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒	ศาสนาและ	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๓	วัฒนธรรม	ครู คศ.๑	ครู	๔	๔	-	
๔		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนง.จ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
		รวม ๔ ตำแหน่ง		๘	๘	-	
๑	หน่วยตรวจสอบ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเดิม
	ภายใน	รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	-	๑	
			รวมทั้งหมด	๓๙	๓๒	๗	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลผางามมีพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน และรองปลัด จำนวน ๑ คน

สำนักงานปลัด อบต. มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๔ ตำแหน่ง รวม ๑๑ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๔ อัตรา

กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองการศึกษาฯ มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง

สรุป ความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๓ ตำแหน่ง ๓๙ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๗ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)	จำนวน ๖ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีคนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๔ อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน - อัตรา
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๙ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๒ อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)	จำนวน - อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและประมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑				
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑				
สำนักงานปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิมมีข้อผูกพันกับ กสถ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒				
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา ฯ								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ผางาม ๑								
ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ผางาม ๒								
ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ (รวมเงินอุดหนุนในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินเกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	๓๕,๐๙๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
๓	นักตรวจสอบภายใน	(ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเดิม
	สำนักงานปลัด อบต.																	
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๔,๓๖๐	๒๔,๙๗๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๙๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๒๔,๔๙๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๑๗,๘๘๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕	นิติกร	(ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖	นักพัฒนาชุมชน	(ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓	๑	๒๐๓,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๑๖,๙๔๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๒,๗๓๐
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(ปง./ชง.)	๑		๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-		๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๒๑๗,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๕,๒๐๐	๒๔๙,๖๘๐	๑๘,๑๑๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้น (๒) ที่			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (มีทักษะ)		๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (มีทักษะ)		๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)		๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๐,๐๘๐
๑๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
รวมสำนักงานปลัด			๑๘	๑๓	๔,๗๒๔,๙๔๐	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	๑๕๖,๘๔๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๔,๘๘๑,๗๘๐	๕,๐๔๐,๓๐๐	๕,๒๐๐,๗๔๐	ว่าง ๕
	กองคลัง																	
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๒๒,๒๓๐
๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๑,๗๑๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	(ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
																		มีข้อผูกพันกับกสถ.
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๗	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีทักษะ)		๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (มีทักษะ)		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
รวมกองคลัง			๘	๖	๑,๙๒๔,๒๖๐	๘	๘	๘	+๑	-	-	๖๖,๐๐๐	๗๑,๑๖๐	๗๒,๔๘๐	๑,๙๙๐,๒๖๐	๒,๐๖๑,๔๒๐	๒,๑๓๓,๙๐๐	ว่าง ๒

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้น (๒) ที่			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองช่าง</u>																	
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๗๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๑,๒๐๐
๓	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๑,๒๔๐
๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๘,๘๑๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีทักษะ)		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙,๗๓๐
	รวมกองช่าง		๕	๕	๑,๑๓๖,๔๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๔๒,๒๔๐	๔๓,๙๒๐	๔๕,๗๒๐	๑,๑๗๘,๖๔๐	๑,๒๒๒,๕๖๐	๑,๒๖๘,๒๘๐	
	<u>กองการศึกษา</u>																	
๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๒๔,๔๙๐
๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๑๙,๔๘๐
๓	ครู	ครู	๔	๔	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		คศ.๑																
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวมกองการศึกษา		๘	๘	๕๖๙,๖๔๐	๘	๘	๘	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๖๘๐	๒๑,๐๐๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๘,๗๖๐	๖๒๙,๗๖๐	
	รวม		๓๙	๓๒	๘,๓๕๕,๒๔๐	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๒๘๐	๒๙๙,๖๔๐	๘,๖๓๙,๗๖๐	๘,๙๓๓,๐๔๐	๙,๒๓๒,๖๘๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๑,๗๒๗,๙๕๒	๑,๗๘๖,๖๐๘	๑,๘๔๖,๕๓๖	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๓๖๗,๗๑๒	๑๐,๗๑๙,๖๔๘	๑๑,๐๗๙,๒๑๖	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๑.๐๑	๒๐.๖๙	๒๐.๓๖	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท (๔๗,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๙,๓๕๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๙,๓๕๐,๐๐๐ บาท (๔๙,๓๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๙,๓๕๐,๐๐๐ = ๕๑,๘๑๗,๕๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

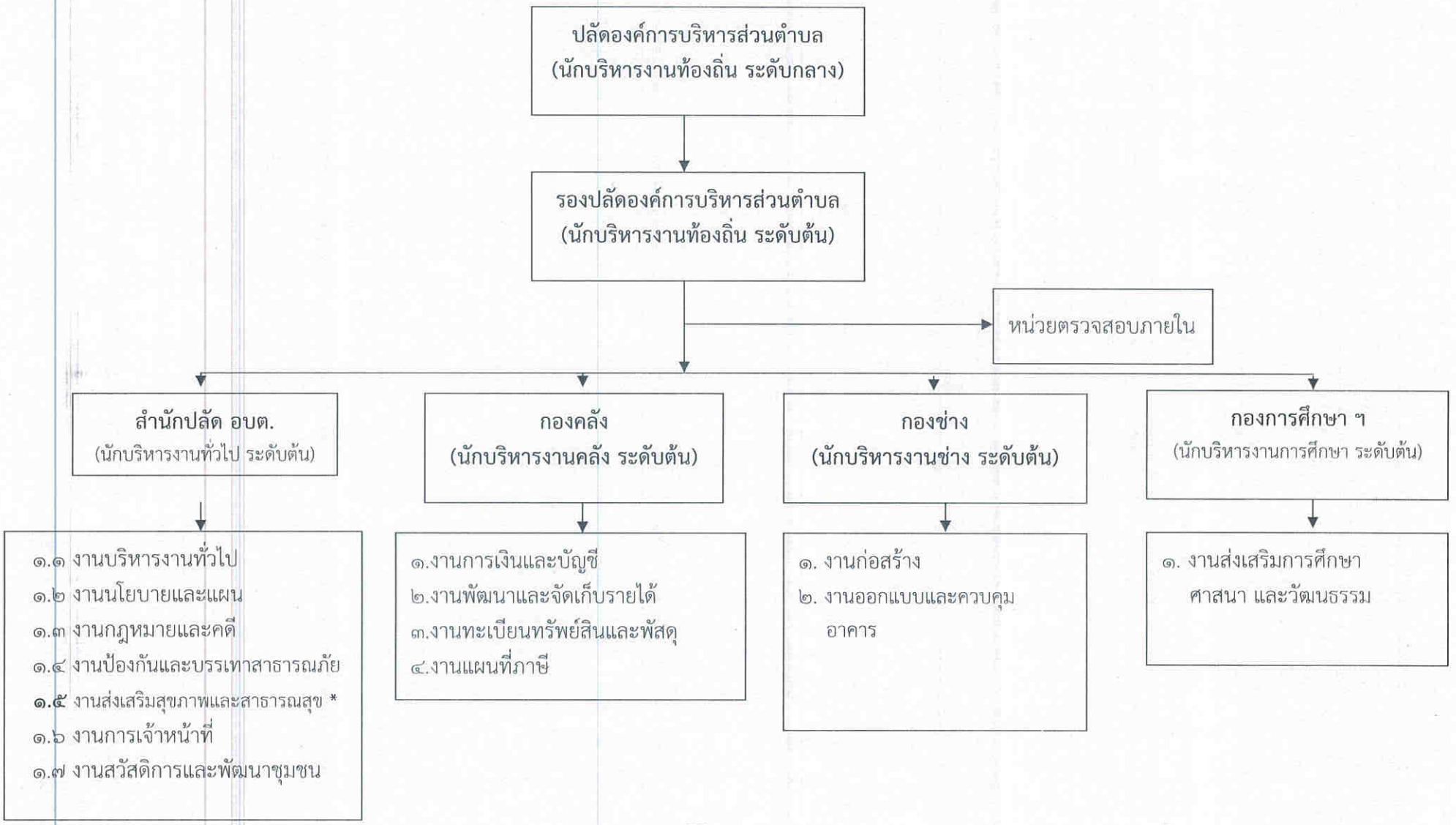
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๑,๘๑๗,๕๐๐ บาท (๕๑,๘๑๗,๕๐๐ x ๕%) + ๕๑,๘๑๗,๕๐๐ = ๕๔,๔๐๘,๓๗๕

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

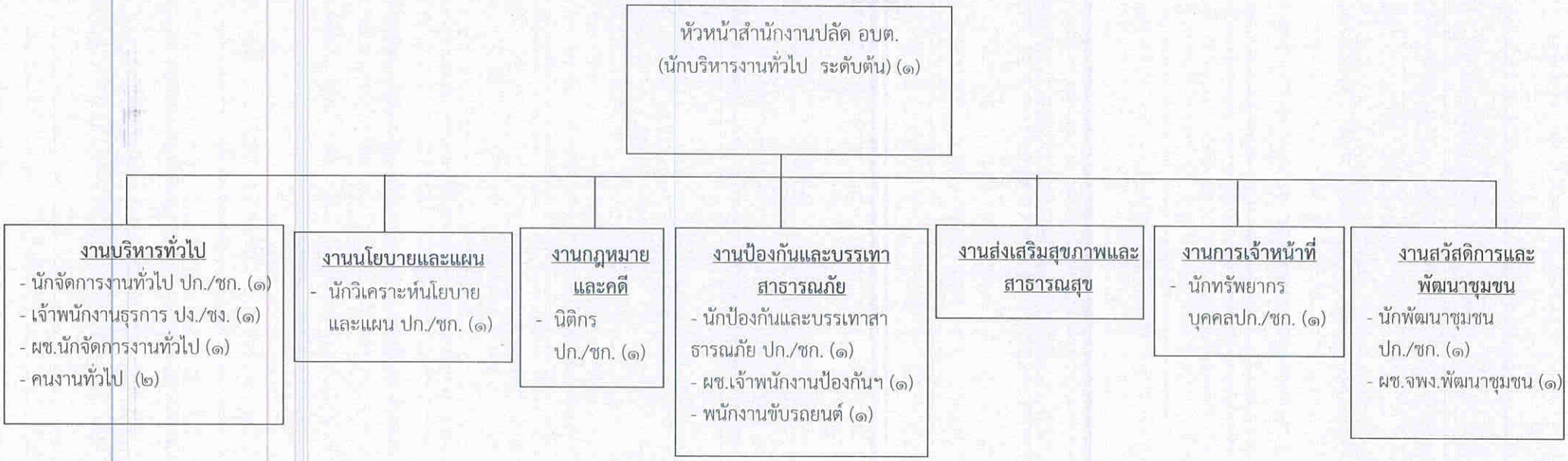
* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

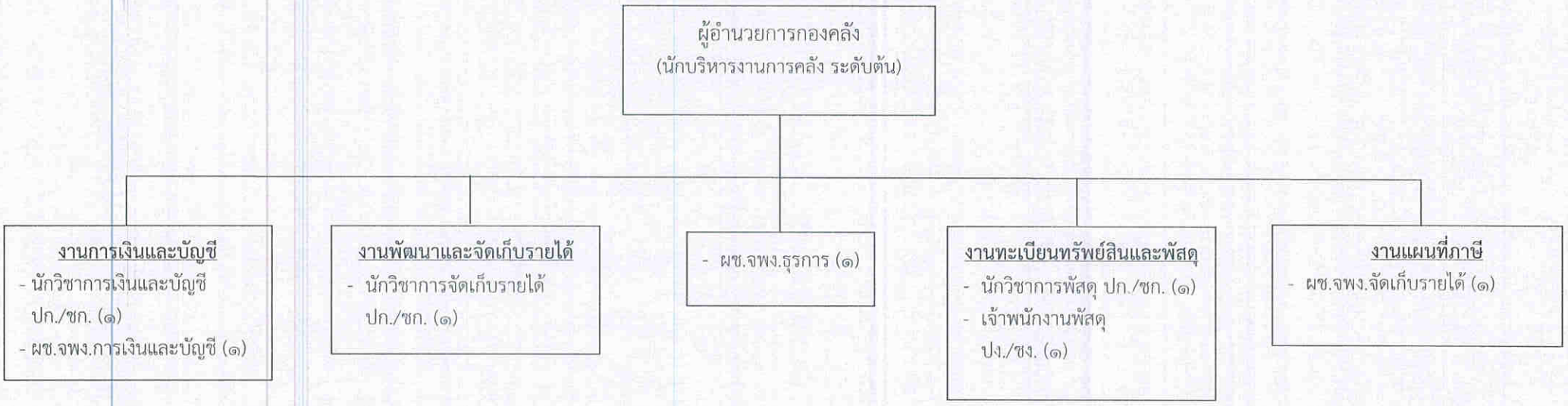


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



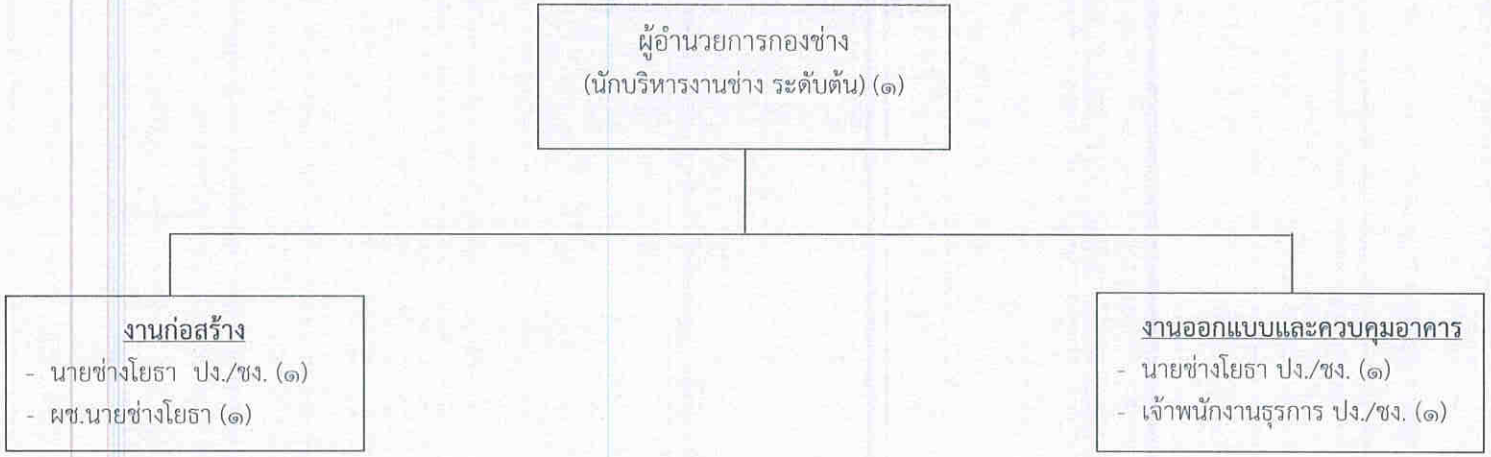
แห่ง	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๑	๔	๒

โครงสร้างของกองคลัง



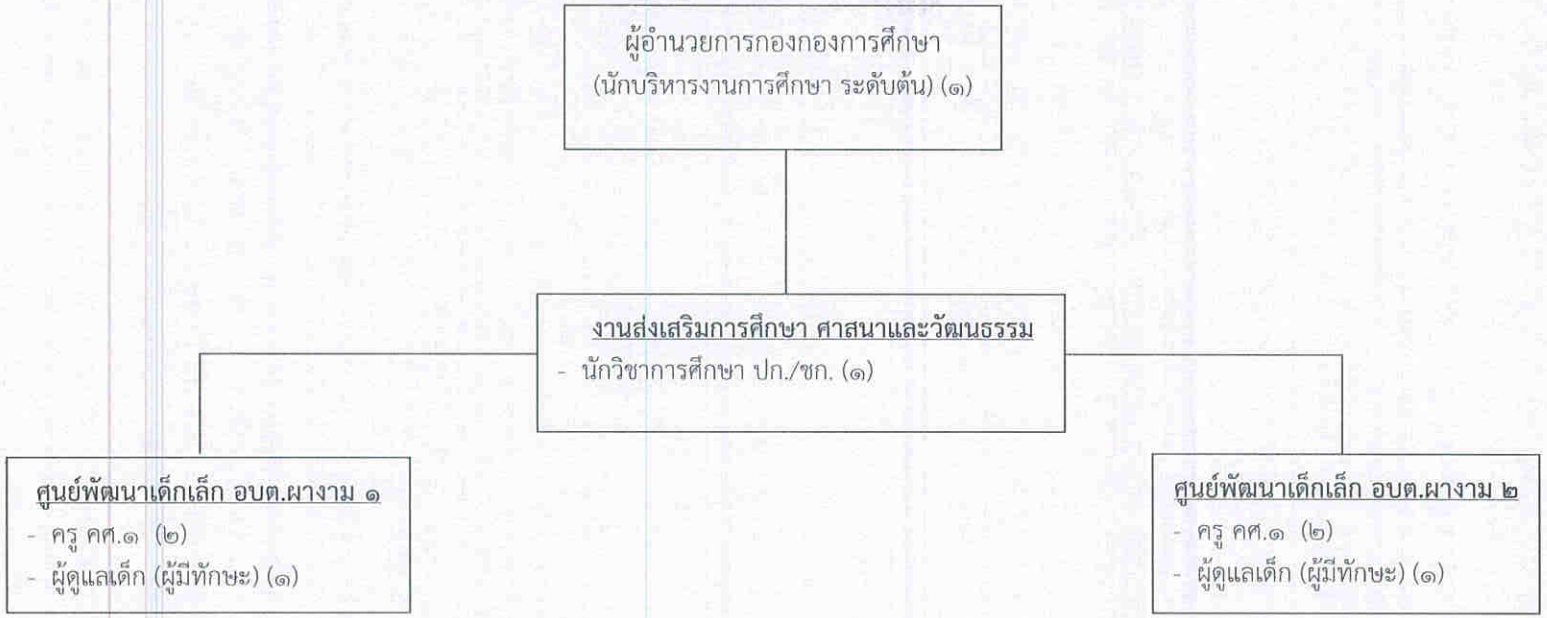
แท่ง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	-	๓	-

โครงสร้างของกองช่าง



แห่ง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



แท่ง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	คศ. ๑	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	๔	-	-	๒	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการของพนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายธงชัย ตระกูลมัยผล	น.ม.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๘๙,๐๘๐
๒	นายนิพล สวยงาม	ร.ม.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
				<u>สำนักงานปลัด</u>			<u>สำนักงานปลัด</u>					
๓	นายเสวต ณ น่าน	ร.ม.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๖๔๐
๔	นายสมศักดิ์ กุศล	รป.ม.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕	นางเจนจิรา ต๊ะต๊บ	รป.ม.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๖	-	-	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๗	-	-	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๘	-	-	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๙	นายวุฒิพันธ์ เหล็กแปง	ป.ตรี	๑๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันฯ	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันฯ	ปก.	๒๐๓,๒๘๐	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๑๐	นางสาวอรทัย ใจปาละ	วท.บ.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๑๑	-	-	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นางสาวนิรมล ก้างออนตา	รป.บ.	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๑๗,๓๒๐	-	-	
๑๓	นางสาวนฤมล อารีวงค์	บธ.บ.	-	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๓๒,๔๘๐	-	-	
๑๔	นายเอกรินทร์ เขื่อนทา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๓๒,๔๘๐	-	-	
๑๕	นายดิสรินทร์ อภิวงค์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๐,๙๖๐	-	-	
๑๖	นางวิลาวัลย์ รวมธรรม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายสิทธิชัย สลีสองสม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการของพนักงานส่วนตำบล(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
				<u>กองคลัง</u>			<u>กองคลัง</u>					
๑๘	นางนฤมล พรศิระ	บธ.ม.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๑๙	นายภูวไนย เขื่อนแก้ว	บธ.ม.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๒๐	นางนิตยา ตาคำนิล	บธ.บ.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๒๑	น.ส.นภัสนันท์ สุวรรณรัตน์	บธ.ม.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๖๐,๕๒๐	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๒๒	-	-	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิมมีข้อผูกพันกับ กสถ.
๒๓	-	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	นางมธุริน สุวรรณกันทร	บธ.บ.	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๒,๔๘๐	-	-	
๒๕	น.ส.จิราพร ทองกวด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
				<u>กองช่าง</u>			<u>กองช่าง</u>					
๒๖	นายสุทัน บุญทิพย์	วท.บ.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๒๗	นางภาพร มูลไชย	ปวช.	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๔,๔๐๐	-	-	๑๓๔,๔๐๐
๒๘	นายสุคนธ์พิชย์ แสงนพรัตน์	วท.ม.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๕๔,๘๘๐	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๒๙	นายศุภกร ราชคม	ปวส.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๓๐	นายวิทยาวัฒน์ ชัยภมรฤทธิ์	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการของพนักงานส่วนตำบล(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
				กองการศึกษา ฯ			กองการศึกษา ฯ					
๓๑	นางสาวบุณฑริกา สายกษิรา	ศศ.ม.	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐
๓๒	น.ส.พจนารถ ภาจะนนท์	ศศ.ม.	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๒-๓-๐๘-๓๗๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๓๓	น.ส. สุภาวดี ไชยมณี	ค.บ.	๕๗-๒-๐๒๓๕	ครู	คศ.๑	๕๗-๒-๐๒๓๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	อุดหนุน+สมทบ
๓๔	นางกัญจพร ปงปัญญะยืน	ศศ.ม.	๕๗-๒-๐๒๓๔	ครู	คศ.๑	๕๗-๒-๐๒๓๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	อุดหนุน+สมทบ
๓๕	นางพันทิวา พุทธจันทร์	ค.บ.	๕๗-๒-๐๔๓๐	ครู	คศ.๑	๕๗-๒-๐๔๓๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	อุดหนุน+สมทบ
๓๖	น.ส.วราภรณ์ เกษณา	ค.บ.	๕๗-๒-๐๖๑๐	ครู	คศ.๑	๕๗-๒-๐๖๑๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	อุดหนุน+สมทบ
๓๗	นางจันทร์เพ็ญ ปินคำ	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุน+สมทบ
๓๘	นางอรสา พรหมขาม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุน+สมทบ
				หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน					
๓๙	-	-	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม

หมายเหตุ ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑.เงินเดือน

๒.เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๓.เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔.เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลผางามได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ดังนี้

๑. พึงยึดถือว่าความเสมอภาค และความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใด ๆ
๒. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
๓. พึงให้ความเคารพต่อผู้ที่อาวุโสกว่า และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
๔. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา
๕. พึงมีความรับผิดชอบ มีความสุจริต มีวินัย มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ มีใจที่เปิดกว้าง
๖. พึงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ต่อหมู่คณะ สามารถตรวจสอบได้
๗. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๘. พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๙. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๑๐. พึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๑๑. พูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติจนเป็นกัลยานมิตรกับผู้มารับบริการทุกคน
๑๒. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๕. มีดุลพินิจที่ดี
๖. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ

๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ

๓. มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

๔. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อกัน

๕. มีใจที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑.มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร

๒.มีความเต็มใจที่จะให้บริการ

๓.มีความเป็นธรรม

๔.มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

๕.มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

๖.รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

****

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงยึดถือว่าความเสมอภาค และความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใด ๆ
๒. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
๓. พึงให้ความเคารพต่อผู้ที่อาวุโสกว่า และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
๔. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา
๕. พึงมีความรับผิดชอบ มีความสุจริต มีวินัย มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ มีใจที่เปิดกว้าง
๖. พึงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ต่อหมู่คณะ สามารถตรวจสอบได้
๗. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๘. พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๙. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๑๐. พึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๑๑. พูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติจนเป็นกัลยาณมิตรกับผู้มารับบริการทุกคน
๑๒. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๑๒ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “ **มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม** ” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)
(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)

****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐)

ลำดับที่	สำนัก /กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
	๑.สำนักงานปลัด อบต.	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข* ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
	๒. กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษี	
	๓. กองช่าง	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ฯ	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)

****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)
(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัด อบต.	**สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารฯ งานพิมพ์ดีด งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการข้อบังคับตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น งานการจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน คือ **งานบริหารทั่วไป** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ สารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารฯ งานทะเบียนยานพาหนะ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง งานตรวจสอบภายใน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดสำนักงาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย **งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานวิชาการ งานนโยบาย ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น งานการข้อบังคับตำบลด้านงบประมาณ งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุกประเภท **งานกฎหมายและคดี** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานกฎหมายและนิติกรรม งานการดำเนินการทางคดีขององค์การบริหารส่วนตำบล งานศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานอำนวยการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
	สำนักงานปลัด อบต.	**งานการเจ้าหน้าที่** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เหรียญจักรพรรดิมาลา การจัดทำคำสั่งและประกาศต่างๆ การแจ้งมติและคำสั่งต่างๆ การบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย และการเลื่อนระดับ การสอบแข่งขันสอบคัดเลือกและการคัดเลือกการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติของบุคลากร การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ งานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง การลาทุกประเภท และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง **งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานควบคุมโรค ตามแผนงานการสาธารณสุขและข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา และจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข การให้บริการสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	
๒	กองคลัง	**กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินรายได้ประเภทต่าง ๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานจัดทำบัญชี ทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ – รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ **งานการเงินและบัญชี** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม **งานจัดเก็บและพัฒนารายได้** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชี งานควบคุม กิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **งานแผนที่ภาษี** มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานประสานงานในหน้าที่เกี่ยวกับ การคัดลอกข้อมูลที่ดิน งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดินงานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน การจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สิน และงานบริการข้อมูล งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษีและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	**กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปา จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ **งานก่อสร้าง** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ **งานออกแบบควบคุมอาคาร** มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของทางอาคาร เขื่อนสะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ เขียนแผนที่ต่างๆ	
๔	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนาธรรม** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันทนาการ งานการศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งกองราชการภายในเป็น ๑ งาน คือ **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น งานสันทนาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ การตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงินยอดเงินการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
ที่ ๒๒๕ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ดังนี้

๑. นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายธงชัย ตระกูลมัยผล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายนิพล สวยงาม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นายเสวต ณ น่าน	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	กรรมการ
๕. นางนฤมล พรศิระ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายสุทัน บุญทิพย์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสาวบุณฑริกา สายกษิรา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๘. นางเจนจิรา ต๊ะติ๊บ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) มีหน้าที่ในการวิเคราะห์ปริมาณงานคุณภาพงานก่อนกำหนดตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งให้ถูกต้องตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังและสายงาน ที่ ก.อบต. กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๐

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

ที่ ชร ๗๘๖๐๑ /๘๙ **วันที่** ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘–๒๕๖๐)ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จภายใน วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อรายงานให้ ก.อบต.จ.เชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ซึ่งจะมีผลใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณถัดไปของรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จะต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จึงได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ที่ ๒๒๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และขอเชิญประชุม ในวันศุกร์ ที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู	ประธานคณะกรรมการ		
๒	นายธงชัย ตระกูลมัยผล	กรรมการ		
๓	นายนิพล สวยงาม	กรรมการ		
๔	นายเสวต ณ น่าน	กรรมการ		
๕	นางนฤมล พรศิระ	กรรมการ		
๖	นายสุทัน บุญทิพย์	กรรมการ		
๗	นางสาวบุณฑริกา สายกษิรา	กรรมการ		
๘	นางเจนจิรา ต๊ะติ๊บ	กรรมการ/ เลขานุการฯ		

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายธงชัย ตระกูลมัยผล	กรรมการ	
๓	นายนิพล สวยงาม	กรรมการ	
๔	นายเสวต ณ น่าน	กรรมการ	
๕	นางนฤมล พรศิระ	กรรมการ	
๖	นายสุทัน บุญทิพย์	กรรมการ	
๗	นางสาวบุณฑริกา สายกษิรา	กรรมการ	
๘	นางเจนจิรา ต๊ะติ๊บ	กรรมการ/ เลขานุการฯ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานที่ประชุม - เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว กระผมจึงขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ - เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (รอบประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นี้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๒๒๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ โดยให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนทุกส่วน/ทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ปลัด อบต. -ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีคำสั่งที่ ๒๒๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจัดทำ วิเคราะห์ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ต่อไป อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๔ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่ต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า เชิญรองปลัด อบต.

รอง ปลัด อบต. -การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน ขอให้ทุกส่วนที่จะเปิดกรอบอัตรากำลัง ได้เสนอตำแหน่ง เพื่อพิจารณาต่อไป เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สอดคล้องกับรายได้ รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม โดยให้เป็นไปตามระเบียบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ โดยไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ เชิญเลขานุการฯ

เลขานุการฯ <u>การวิเคราะห์ปริมาณงาน เพื่อกำหนดอัตรากำลังคน</u> ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

๒. การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

๓. การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

<u>โครงสร้างส่วนราชการ</u> โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ คือ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งปลัดอบต. ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง มีตำแหน่งรองปลัด อบต. ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น มีตำแหน่งผู้อำนวยการระดับกอง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๔ อัตรา

ปลัด อบต. - มีส่วนราชการใดที่จะเสนอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบนี้หรือไม่

หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ –สำนักงานปลัดจะขอเพิ่มงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลผางามมีปริมาณงานด้านสาธารณสุขจำนวนมาก โดยเฉพาะงานด้านกองทุนส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีการจัดทำโครงการด้านสาธารณสุขตลอดทั้งปี ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และยังมีงานในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อต่างๆ และงานสาธารณสุขที่มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของคนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ได้จัดทำกิจกรรมและโครงการพัฒนาต่างๆประกอบไปด้วย ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อและร่วมมือในการป้องกันควบคุมได้เป็นอย่างดี ให้ความรู้และสนับสนุนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย รณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้เด็กเยาวชนและประชาชนให้เข้าใจถึงความสำคัญโครงการป้องกันและควบคุมโรคต่างๆ เช่น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก ให้บริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าในสุนัขและแมว รวมไปถึงจัดโครงการแข่งขันกีฬาส่งเสริมให้ประชาชนทุกวัยได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพตามความเหมาะสม และยังมีด้านสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการแก้ไปและลดปัญหาขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลต่างๆ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักให้ประชาชนในพื้นที่รู้รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพดี โดยวิธีการจัดอบรมสัมมนา หรือนำอาสาสมัครแกนนำชุมชนไปศึกษาดูงานในพื้นที่อื่น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่ต่อไป

มติที่ประชุม - เห็นชอบการเพิ่มงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

ประธานกรรมการฯ - ให้เลขานุการฯจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่นๆ**

ประธานกรรมการฯ - หากส่วนราชการใดที่จะเสนอขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ในคราวต่อๆ ไป ให้เสนอขออนุมัติผ่านคณะกรรมการจัดทำ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เพื่อพิจารณาในครั้งต่อไป และให้คณะกรรมการโดยตำแหน่งคณะนี้มีหน้าที่รับผิดชอบจนกว่าแผนฯ ฉบับนี้จะสิ้นสุดลง

ประธานกรรมการฯ - มีกรรมการท่านใดจะเสนอญัตติให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ถ้าไม่มีกระผมก็ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา **๑๑.๔๕ น.**

(ลงชื่อ) เจนจิรา ต๊ะติ๊บ ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางเจนจิรา ต๊ะติ๊บ)
นักทรัพยากรบุคคล
เลขานุการฯ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
ประธานกรรมการ