



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ
อำเภอพญาเมืองราย จังหวัดเชียงราย

www.maetam.go.th

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ให้เหมาะสมจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้าที่</u>
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	18
5. การกิจหน้าที่ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	30
6. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	37
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างฯ	38
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	43
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	62
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	66
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	72
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง	78
13. คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง	81
 <u>ภาคผนวก</u>	
1. ประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี	83
2. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน	84
3. ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ	87
4. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	91
5. สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	92
6. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	94

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567 – 2569)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ

อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567 – 2569) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลและประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย 1 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

● **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนทรัพยากรด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากร ภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าเป็นองค์การบริหาร ส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจน การกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้ง ในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้ พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่ง ตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ เชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

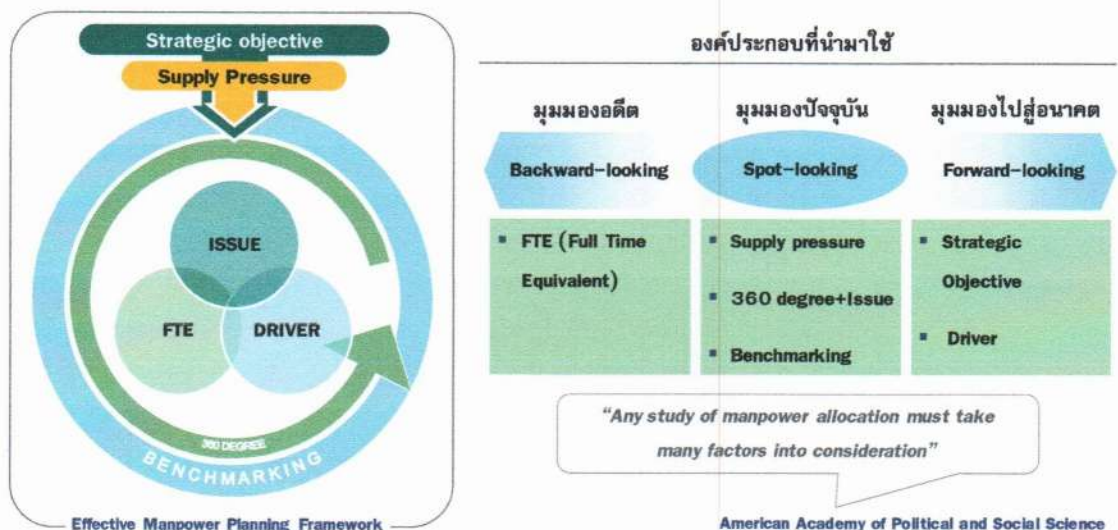


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)

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

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad 230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร**เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และอีก 1 หน่วยตรวจสอบภายใน

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

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายก องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาดคว้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตาดคว้น เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ลักษณะภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกันที่มีงบประมาณ
และลักษณะงานและปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.แม่ตำ (อัตรา)	อบต.ตาดคว้น (อัตรา)	อบต.แม่เปา (อัตรา)
1	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1
สำนักปลัด อบต.				
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1
4	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	1	1	1
5	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	1	1	1
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1
7	นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1
8	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1
9	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	1	-	1
10	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.)	-	-	1
11	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	1	1	1
12	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	-	1	1
13	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	-	-	1
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	2	1	3
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	1
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	1
17	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	2	3
18	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	1	1	2
19	คนงาน (ทั่วไป)	3	3	2
20	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	-	1
กองคลัง				
21	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1
22	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	-	1
23	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	-
24	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	1	-	1
25	นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	-	-	1
26	นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	-	-	1
27	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1
28	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	-	1	1

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.แม่ต้า (อัตรา)	อบต.ตาดควัน (อัตรา)	อบต.แม่เปา (อัตรา)
29	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	-	1
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	-
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ)	1	-	1
33	คนงาน(ทั่วไป)	1	-	1
กองช่าง				
34	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	1	1	1
35	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	1	1	1
36	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	2
37	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	1	-	-
38	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	-	1
39	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	2
40	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	-	-
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	-
42	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	1
43	คนงาน(ทั่วไป)	1	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
44	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1
45	หัวหน้ากลุ่มงาน	-	-	2
46	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1
47	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)	-	-	1
48	นักสันทนการ (ปก./ชก.)	-	-	1
49	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1
50	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	-	1
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1
52	คนงาน(ทั่วไป)	1	1	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	2	2	6
54	ครู	2	3	9
55	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	4	2	8
56	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	2	4

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.แม่ต้า (อัตรา)	อบต.ตาดคว้น (อัตรา)	อบต.แม่เปา (อัตรา)
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล				
57	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	1	-	-
58	ครู	4	-	-
59	ครูผู้ช่วย (กำหนดเพิ่มตามหลักเกณฑ์ฯ จะสรรหาตำแหน่งได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ)	4	-	-
60	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน) (กำหนดเพิ่มตามหลักเกณฑ์ฯ จะสรรหาตำแหน่งได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ)	1	-	-
61	ภารโรง (บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา) (กำหนดเพิ่มตามหลักเกณฑ์ฯ จะสรรหาตำแหน่งได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ)	1	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน				
62	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1
รวม		56	42	82
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2567		41,225,000	38,850,000	73,500,000

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า กับองค์การบริหารส่วนตำบลตาดคว้น และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลตาดคว้น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากรงบประมาณ การใช้อัตรากำลังในลักษณะงานและมีปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน แต่ในภาพรวมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า จะมีอัตรากำลังมากกว่าเนื่องจากมีโรงเรียนระดับอนุบาล จึงมีอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้น การเปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า กับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา จะมีจำนวนประชากร งบประมาณ ขนาดพื้นที่รับผิดชอบมากกว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาจึงมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มี

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

3.2.7 ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของ้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีของ้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
2567 – 2569

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (1) มีข้อจำกัดด้านงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปเพราะต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก
- (2) ปัญหาเส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- (3) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (4) ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- (5) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างไม่เพียงพอ/ชำรุด
- (6) ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนที่ระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน
- (7) ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (8) ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (1) ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในชุมชน
- (2) ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (3) ติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- (4) ขยายเขตประปาและปรับปรุงระบบประปาให้ดีขึ้น
- (5) ขุดลอกคลอง

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (2) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- (3) ปัญหาการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม
- (4) รายได้ไม่เพียงพอในการเลี้ยงดูครอบครัว ค่าครองชีพสูง

ความต้องการ

- (1) ส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ให้ราษฎรมีรายได้เสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว
- (2) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
- (3) จัดหางบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

4.3 ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาระเบียบ กฎหมาย มีการแก้ไขเพิ่มเติม ทำให้ต้องศึกษาระเบียบกฎหมายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

- (2) ปัญหาพนักงานและประชาชน ขาดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง
- (3) ปัญหาหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และองค์กรอื่น ๆ และภาคประชาชน ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (4) ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน
- (5) ปัญหาประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง

ความต้องการ

- (1) จัดโครงการให้ความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย
- (2) ประชาสัมพันธ์จัดทำสื่อเพื่อสร้างความเข้าใจในการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- (3) นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (4) จัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่าง ๆ

4.4 ด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (2) ปัญหาการประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ความต้องการ

- (1) ส่งเสริมความรู้และป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (2) ให้ความช่วยเหลือประชาชนกรณีประสบภัยพิบัติอย่างเร่งด่วน

4.5 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นันทนาการและการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาความเหลื่อมล้ำโอกาสทางการศึกษา
- (2) ปัญหาเยาวชนขาดความรักความหวงแหนและภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (3) ปัญหาขาดการนำทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ
- (4) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (5) ปัญหาการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และการป้องกันโรคติดต่อ

ความต้องการ

- (1) ลดความเหลื่อมล้ำโอกาสทางการศึกษา ให้ผู้เรียนที่เรียนไม่จบมีโอกาสกลับมาศึกษาใหม่จนจบการศึกษา
- (2) ส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับตลอดจนรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน
- (3) การส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (4) ให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ อย่างทั่วถึง
- (5) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา กำจัดยุงลาย การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และการป้องกันโรคติดต่อ

4.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) ปัญหาไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (3) ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (4) ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน

ความต้องการ

- (1) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (4) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (5) การกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแม่ต๋ำ “ตำบลแม่ต๋ำพัฒนา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการมีส่วนร่วมของประชาชน” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและการสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision) ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ

“ตำบลแม่ต๋ำพัฒนา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วมของประชาชน”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม สร้างสุขภาพอนามัย สาธารณสุข และสังคมสงเคราะห์เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
3. น้อมนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มาสู่การบริหารงานในองค์กรและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลเข้าใจหลักการและแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมนำไปสู่การปฏิบัติชีวิตประจำวันได้
4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ร่วมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก
- เป้าประสงค์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชนตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - พัฒนาระบบเส้นทางคมนาคม
 - พัฒนาระบบระบายน้ำในชุมชน
 - พัฒนาระบบไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชน
 - พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค/บริโภคและภาคการเกษตร
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้สอดคล้องกับความจำเป็น	1. เส้นทางคมนาคมสัญจรไปมาสะดวกปลอดภัย
2. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร	2. มีรางระบายน้ำภายในชุมชนเพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
3. พัฒนาไฟฟ้าส่องสว่าง	3. ชุมชนมีไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
	4. มีแหล่งน้ำใช้ในการอุปโภค/บริโภคและการเกษตรตลอดปี

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

1.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+6 และ GMS

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

- พันธกิจ การพัฒนารายได้ประชาชน
- เป้าประสงค์ การส่งเสริมพัฒนาอาชีพของประชาชนในชุมชนและส่งเสริมพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	1. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
2. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชน	2. ประชาชนทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

- 1.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์
- 2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง

- พันธกิจ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- เป้าประสงค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชน
 - การได้รับข้อมูลข่าวสาร การให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ
 - การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	1. มีประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กร
2. พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	2. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น	3. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

1.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันสาธารณภัย

● **พันธกิจ** การส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

● **เป้าประสงค์** การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- การพัฒนาและส่งเสริมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	1.ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ
3.พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	3. ไม่มีปัญหายาเสพติดในพื้นที่
	4. เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดี

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

1.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมนันทนาการและการสาธารณสุข

- พันธกิจ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นันทนาการและการสาธารณสุข
- เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี การสาธารณสุข

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- ส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- พัฒนาส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชน

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	1. เด็กนักเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับการ ส่งเสริมด้านการศึกษา
2. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	2. ประชาชนได้อนุรักษ์/เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีพื้นบ้าน
3. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	3. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
4. พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชน	4. ประชาชนมีสุขภาพ อนามัยที่ดี

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด อบต., กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า อำเภอพญาเม็งราย จังหวัด
เชียงราย

- ความเชื่อมโยง

1.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และ
ความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้าน
การศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจ การดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เป้าประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
- รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
- พัฒนาแก้ไขปัญหาขยะน้ำเสียและมลภาวะ

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1. ฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขต อบต.แม่ต๋ำ
2. ส่งเสริมและพัฒนาแก้ไขปัญหาขยะน้ำเสียและมลภาวะ	2. สามารถแก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลภาวะ

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

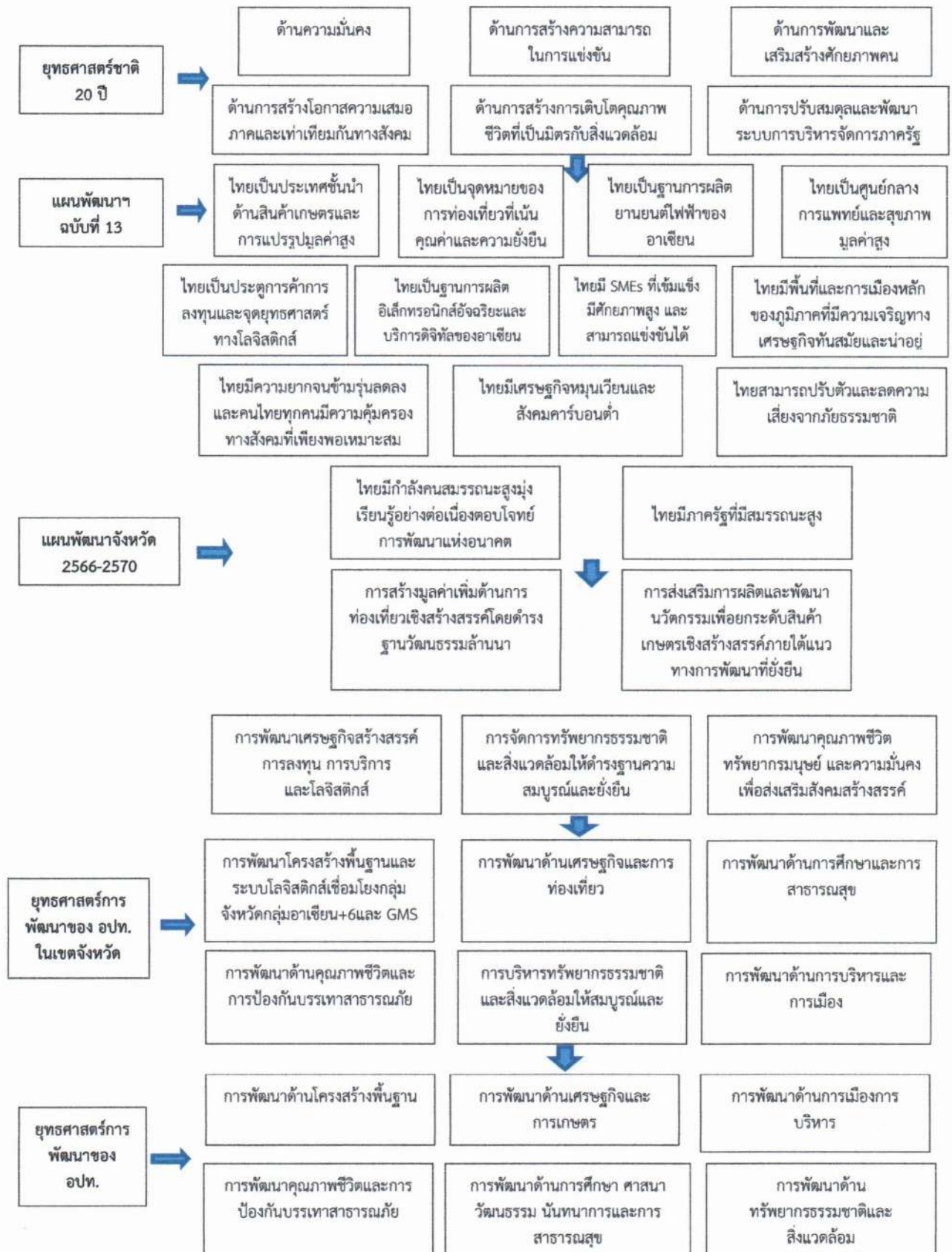
สำนักปลัด ,กองช่าง,กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

1.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ด้วยเทคนิค SWOT

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength)

1. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำมีความเป็นอิสระ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง

2. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

จุดอ่อน(Weakness)

1. ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมาก

2. ขาดการประสานงานและการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา

โอกาส(Opportunity)

1. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นและมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat)

1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

2. บุคลากรไม่เพียงพอทำให้การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อความต้องการ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

จุดแข็ง (Strength)

1. สภาพพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม

2. มีสินค้าผลิตภัณฑ์ OTOP ในชุมชน

จุดอ่อน(Weakness)

1. กลุ่มอาชีพบางกลุ่มยังไม่มี ความเข้มแข็ง

2. ประชาชนเกิดการว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว

3. ขาดความรู้เรื่องเพิ่มมูลค่าสินค้า และการตลาดแบบการขายออนไลน์

โอกาส(Opportunity)

1. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ชุมชน สร้างมูลค่าเพิ่มธุรกิจชุมชนผ่านอัตลักษณ์ของพื้นที่

อุปสรรค (Threat)

1. ขาดการส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิตและวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยว

2. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารและการเมือง

จุดแข็ง (Strength)

1. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
2. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมด้านการบริหารจัดการที่ดีและการพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน(Weakness)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรค (Threat)

1. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ภาคส่วน
2. ระเบียบ กฎหมาย มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ทำให้ต้องศึกษาระเบียบอย่างต่อเนื่อง

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

จุดแข็ง (Strength)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

2. มีงบประมาณเพียงพอในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินเร่งด่วน

จุดอ่อน(Weakness)

1. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน

โอกาส(Opportunity)

1. ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

2. รัฐบาลมีนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

อุปสรรค (Threat)

1. ปัญหาสังคมและความมั่นคงที่เกิดจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ปัญหายาเสพติด การค้ามนุษย์ การค้าแรงงานต่างด้าว อาชญากรรมข้ามชาติ ปัญหาคนขอทานเร่ร่อนไร้ที่พึ่ง แก๊งคอลเซ็นเตอร์ (Call Center Gang) หรือขบวนการหลอกเหยื่อทางโทรศัพท์

2. การเปลี่ยนแปลงสภาพทางภูมิอากาศ ภัยธรรมชาติ ปัญหายาเสพติด

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการนันทนาการและการสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength)

1. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและการสาธารณสุข
2. ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ
3. มีปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย

จุดอ่อน(Weakness)

1. ประชาชนยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรค ขาดการป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ

โอกาส(Opportunity)

1. กระแสนิยมของผู้บริโภคอาหารเพื่อสุขภาพเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งผู้บริโภคมีแนวโน้มให้ความสนใจในการรับประทานอาหารเป็นยา

อุปสรรค (Threat)

1. การไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อสังคมวัฒนธรรม ประเพณี ส่งผลต่อสังคมและวัฒนธรรม พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลง

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)

1. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

จุดอ่อน(Weakness)

1. ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส(Opportunity)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรค (Threat)

1. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลแม่ต้า จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน สนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (4) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (5) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (6) การสาธารณสุขการ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณ ทำให้การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความรวดเร็ว และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในเขตพื้นที่ ทำให้การประสานงานกับภาคประชาชนเป็นไปด้วยดี

จุดอ่อน

ข้อจำกัดด้านงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมาก ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ และจำนวนบุคลากรในกองช่างมีไม่เพียงพอทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง

โอกาส

ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ และได้รับโครงการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจสำหรับพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีเร่งด่วนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาการตอบสนองความต้องการของประชาชน

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) การจัดการศึกษา
- (4) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (5) การให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

การรวมกลุ่มของภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็ง ไม่สามารถเชื่อมโยงการทำงานเชิงพื้นที่ได้ ไม่สามารถเชื่อมโยงกับชุมชนอื่น ๆ ได้เพื่อเป็นภาคีเครือข่าย

โอกาส

ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ และได้รับเงินอุดหนุนโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลต่อการป้องกันการแก้ปัญหาและการพัฒนาสังคม จากกระทรวงการพัฒนาสังคม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยยกระดับชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากรให้สูงขึ้น ส่วนความรู้หรือการขาดการศึกษาเป็นการตัดโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ขาดสุขภาพอนามัยที่ดี ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นตามมาและการมีชีวิตไม่ยืนยาว มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัยเนื่องจากบริโภคอาหารได้ไม่เพียงพอหรือไม่ถูกตามหลักโภชนาการ

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (3) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมายและยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรมหรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช้ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) การให้และส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำเป็นพื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ยางพารา , ลำไย , มีการส่งเสริมอาชีพ มีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงาน หลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงรายในการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ขาดข้อมูลข่าวสารในการดำเนินการพาณิชย์และท่องเที่ยว ขาดความร่วมมือในการบริหารจัดการความรู้ในการพัฒนาและส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิตและวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยว

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (3) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทาง ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดภัยก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์ตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการรณรงค์สร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

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

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (2) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมกีฬา

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เช่น การจัดงานอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีจะจัดขึ้นทุกปี เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นผู้สืบทอดภูมิปัญญาจากผู้รู้ในชุมชน อันจะสร้างความภูมิใจและจิตสำนึกในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นสืบไป

จุดอ่อน

เยาวชนไม่สนใจวัฒนธรรมท้องถิ่น ไม่มีผู้สืบทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

โอกาส

มีสื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ มุ่งเน้นความรู้ คู่คุณธรรมเพื่อให้ผู้เรียนพร้อมด้วยความดี ความเก่งและความสุข

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีที่สะดวกและรวดเร็วขึ้นโดยไม่มีการควบคุมจากผู้ปกครองทำให้เด็กบางกลุ่มใช้เทคโนโลยีในทางที่ไม่เหมาะสม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- (6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (7) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

1. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำ มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

โอกาส

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง และมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
3. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มีการแก้ไขเพิ่มเติม จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องศึกษา ระเบียบอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. การแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำ
3. การส่งเสริมการศึกษา
4. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
5. การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
6. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
7. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
8. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
2. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
4. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
5. การพัฒนาและรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
6. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
7. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาด

เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้ อย่างไรก็ตามระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. เจ้าหน้าที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 31-40 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ 4. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 5. ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 6. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน	จุดอ่อน W 1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัว บางที่จะขัดกับหลักระเบียบ ข้อกฎหมาย 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ สามารถนำความรู้มาพัฒนา ปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพ	ข้อจำกัด T 1. เจ้าหน้าที่บุคลากร มีจำนวนน้อย ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ ตำแหน่งพนักงานหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน 2. บุคลากรมีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 2. เจ้าหน้าที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. 3. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ 4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร 5. ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรและกับชุมชน 6. สถานที่ทำงาน ของ อบต.อยู่ใกล้กับส่วนราชการ การติดต่อประสานงาน มีความสะดวกรวดเร็ว	จุดอ่อน W 1. มีบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ไม่ครบตามตำแหน่ง งานบางงานยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้รับผิดชอบตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3. การกิจถ่ายโอนไม่มีกฎหมายรองรับที่ชัดเจน มักจะถูกหน่วยงานตรวจสอบทักท้วงว่าปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของ อบต.
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 3. สถานที่ตั้งหน่วยงาน อยู่ใกล้อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	ข้อจำกัด T 1. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ถึงจะครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 3. เงินรายได้ของ อบต.มีจำนวนน้อย การบริหารงานบุคคลยังติดปัญหาตาม พรบ. บริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 มาตรา 35 ที่ยังต้องคุมไม่ให้เกิน ร้อยละ 40

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกภารกิจและไม่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับปัจจุบัน
2. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 มาตรา 35
3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังกระทำได้น้อยกว่าจำนวนที่ควร

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างให้ครอบคลุมทุกภารกิจในพื้นที่
2. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรกระทำมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 56 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าที่กล่าวมาข้างต้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้ามีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคาดหวังระยะสั้นของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง และพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
2. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
3. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วน ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
4. กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แยกจากสำนักองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากปัจจุบันมีภารกิจเกี่ยวกับโรคติดต่อ,สิ่งแวดล้อมเป็นพิษทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ฯลฯ
5. กำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงานในสำนักปลัด เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น

ความคาดหวังระยะยาวของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

2. กองคลัง

ความคาดหวังระยะสั้นของกองคลัง

1. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองคลัง

2. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วน ของกองคลัง

ความคาดหวังระยะยาวของกองคลัง

1. การกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น
2. . ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

3. กองช่าง

ความคาดหวังระยะสั้นของกองช่าง

1. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง

2. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของช่าง

3. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น

ความคาดหวังระยะยาวในกองช่าง

1. การกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น
2. . ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความคาดหวังระยะสั้นของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

2. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วน ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

3. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น

ความคาดหวังระยะยาวในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. การกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น
2. . ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดทำฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชีการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 -2569)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (1) งานบริหารงานทั่วไป (2) งานการเจ้าหน้าที่ (3) งานนโยบายและแผน (4) งานบริการสาธารณสุข (5) งานป้องกันและควบคุมโรค (6) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (7) งานนิติการ (8) งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (9) งานรักษาความสงบเรียบร้อย (10) งานพัฒนาชุมชน (11) งานสวัสดิการสังคม (12) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (13) งานส่งเสริมการเกษตร (14) งานกิจการพาณิชย์	1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (1) งานบริหารงานทั่วไป (2) งานการเจ้าหน้าที่ (3) งานนโยบายและแผน (4) งานบริการสาธารณสุข (5) งานป้องกันและควบคุมโรค (6) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (7) งานนิติการ (8) งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (9) งานรักษาความสงบเรียบร้อย (10) งานพัฒนาชุมชน (11) งานสวัสดิการสังคม (12) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (13) งานส่งเสริมการเกษตร (14) งานกิจการพาณิชย์	
2. กองคลัง (1) งานบริหารงานคลัง (2) งานการเงินและบัญชี (3) งานพัฒนารายได้ (4) งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน (5) งานพัสดุและทรัพย์สิน (6) งานบำเหน็จบำนาญ (7) งานบริหารงานทั่วไป	2. กองคลัง (1) งานบริหารงานคลัง (2) งานการเงินและบัญชี (3) งานพัฒนารายได้ (4) งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน (5) งานพัสดุและทรัพย์สิน (6) งานบำเหน็จบำนาญ (7) งานบริหารงานทั่วไป	
3. กองช่าง (1) งานแบบแผนและก่อสร้าง (2) งานควบคุมอาคาร (3) งานการโยธา (4) งานสาธารณูปโภค (5) งานสำรวจและออกแบบ (6) งานควบคุมการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุง (7) งานบริหารงานทั่วไป	3. กองช่าง (1) งานแบบแผนและก่อสร้าง (2) งานควบคุมอาคาร (3) งานการโยธา (4) งานวิศวกรรมโยธา* (5) งานสาธารณูปโภค (6) งานสำรวจและออกแบบ (7) งานควบคุมการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุง (8) งานบริหารงานทั่วไป	*กำหนดงานเพิ่ม 1 งาน ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (1) งานบริหารการศึกษา (2) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (3) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (4) งานกิจการโรงเรียน (5) งานวิชาการ (6) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (7) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (8) งานบริหารงานทั่วไป	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (1) งานบริหารการศึกษา (2) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (3) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (4) งานกิจการโรงเรียน (5) งานวิชาการ (6) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (7) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (8) งานบริหารงานทั่วไป	
5. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (1) งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (1) งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้ในการสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง

การโอน การลาออก ฯ

3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ งานไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง
 (08.30-16.30 น.- เวลาพักกลางวัน 1 ชม.-เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6) 1,380 ชั่วโมง
 หรือ (1,380 x 60) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

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

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

จากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1		ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น	1	1	-	
2		รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	บริหารท้องถิ่น	1	1	-	
1	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)ระดับต้น	อำนวยการ	1	1		
2		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	1	-	1	ว่างเดิม เมื่อ 1 ธ.ค.65
3		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	1	1	-	
4		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	1	1	-	
5		นิติกร	วิชาการ	1	1	-	
6		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	1	1	-	
		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	1	-	1	ว่างเดิม เมื่อ 27 ก.พ.66
7		เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	1	1	-	
8		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	2	2	-	
9		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	1	1	-	
10		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	1	1	-	
11	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	3	3	-		
รวม 12 ตำแหน่ง 15 อัตรา				15	13	2	
1	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนวยการ	1	1	-	
2		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	1	1	-	
3		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	1	-	1	ว่างเดิม เมื่อ 2 ส.ค.64
4		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	1	1	-	
5		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
6		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
7		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
รวม 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา				7	6	1	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนาจการ	1	1	-	
2		วิศวกรโยธา	วิชาการ	1	-	1	กำหนดเพิ่มเติม โครงสร้าง
3		นายช่างโยธา	ทั่วไป	1	1	-	
4		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	1	-	1	กำหนดเพิ่มเติม โครงสร้าง
5		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
6		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
7		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	1	-	1	ว่างเดิม เมื่อ 3 ก.ค.66
รวม 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา				7	4	3	
1	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) ระดับต้น	อำนาจการ	1	1	-	
2		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	1	1	-	
3		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	1	-	1	กำหนดเพิ่มเติม โครงสร้าง
4		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	1	-	1	กำหนดเพิ่มเติม โครงสร้าง
5		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
6		โรงเรียน อบต.แม่ต้า					
7		ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	สายงานบริหาร สถานศึกษา	1	-	1	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.อบต.
8		ครู	สายงานการสอน	4	4	-	
9		ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	4	-	4	กำหนดเพิ่ม ตามประกาศ หลักเกณฑ์ฯ
10		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	-	1	กำหนดเพิ่ม ตามประกาศ หลักเกณฑ์ฯ
11		ภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	1	-	1	กำหนดเพิ่ม ตามประกาศ หลักเกณฑ์ฯ
		ศพด.บ้านบ่อแสง					
12		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานผู้บริหาร	1	-	1	กำหนดเพิ่ม ตาม นส. ที่ มท 0809.2/ว36
13		ครู	สายงานการสอน	1	1	-	
14	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	3	2	1	ว่างเดิม 10 มิ.ย.2562	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
		ศพด.บ้านแม่ต้าได้					
15		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานผู้บริหาร	1	-	1	กำหนดเพิ่ม ตาม นส. ที่ มท 0809.2/ว36
16		ครู	สายงานการสอน	1	1	-	
17		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	1	1	-	
รวม 12 ตำแหน่ง 24 อัตรา				24	12	12	
18	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	1	-	1	ว่างเดิม เมื่อ 2 พ.ค.65
รวม 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา				1	-	1	
รวม				56	37	19	

ตารางการวิเคราะห์หัตถรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
สำนักปลัด อบต.						
1. งานบริหารงานทั่วไป	5	1	4	-	-	
2. งานกรเจ้าหน้าที่	2	1	1	-	-	
3. งานนโยบายและแผน	1	1	-	-	-	
4. งานนิติกร	1	1	-	-	-	
5. งานบริการสาธารณสุข						
6. งานป้องกันและควบคุมโรค	1	1	-	-	-	
7. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล						
8. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2	1	1	-	-	
9. งานรักษาความสงบเรียบร้อย						
10. งานพัฒนาชุมชน						
11. งานสวัสดิการสังคม	2	1	1	-	-	
12. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ						
13. งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-	-	ใช้วิธีรับเกลี่ยงานภายในกองและ มอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
14. งานกิจการพาณิชย์	-	-	-	-	-	ใช้วิธีรับเปลี่ยนงานภายในกองและ มอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
กองคลัง						
1. งานบริหารงานคลัง	1	1	-	-	-	
2. งานการเงินและบัญชี						
3. งานบำเหน็จบำนาญ						
4. งานพัฒนารายได้	2	1	1	-	-	
5. งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน	2	1	1	-	-	
6. งานพัสดุและทรัพย์สิน	1	-	1	-	-	
7. งานบริหารงานทั่วไป						
กองช่าง						
1. งานแบบแผนและก่อสร้าง	1	1	-	-	-	
2. งานควบคุมอาคาร						
3. งานสำรวจและออกแบบ						
4. งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง						
5. งานประสานสาธารณูปโภค	2	1	1	-	-	

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
6. งานวิศวกรรมโยธา	1	-	1	-	-	
7. งานการโยธา						
8. งานบริหารงานทั่วไป	2	1	1	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
1. งานบริหารการศึกษา						
2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	6	4	2	-	-	
3. งานวิชาการ						ใช้วิธีรับเปลี่ยนงานภายในกอง
4. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	6	4	2	-	-	
5. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ						
6. งานกิจการโรงเรียน	10	8	2	-	-	ใช้วิธีรับเปลี่ยนงานภายในกอง
7. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	9	9	-	-	-	ใช้วิธีรับเปลี่ยนงานภายในกอง
8. งานบริหารงานทั่วไป	2	1	1	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน						
1. งานตรวจสอบภายใน	1	1	-	-	-	

บทวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งหมดที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า สามารถนำมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---|---------|
| 1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 2. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |

สำนักปลัดมีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---|-------|
| 1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 3. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 5. นิติกร (ชก.) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 6. นักพัฒนาชุมชน (ปก.) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 7. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 9. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | 2 | อัตรา |
| 10. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 11. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 12. คนงาน | จำนวน | 3 | อัตรา |

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเหมาะสม อัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัด/นโยบายของผู้บริหารได้ จึงคงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

กองคลังมีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| 1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 4. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 6. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 7. คนงาน | จำนวน | 1 | อัตรา |

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังของกองคลัง มีความเหมาะสม อัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจของกองคลัง และสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัด/นโยบายของผู้บริหารได้ จึงคงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

กองช่างมีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา
2. นายช่างโยธา (ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
3. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	1	อัตรา
4. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	1	อัตรา
5. คนงาน	จำนวน	1	อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังของกองช่าง มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจของกองช่างและไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ และการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น โดยต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 3 อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน 1 อัตรา ดังนั้นกองช่าง จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2563 (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 143 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2563

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา
2. นักวิชาการศึกษา (ปก.)	จำนวน	1	อัตรา
3. คนงาน	จำนวน	1	อัตรา

โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	จำนวน	1	อัตรา
2. ครู	จำนวน	4	อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1. ครู	จำนวน	2	อัตรา
2. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	4	อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น โดยต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 3 อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน 1 อัตรา ดังนั้นกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2563 (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 143 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2563

2. การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2565 ลงวันที่ 5 เมษายน 2565 ดังนั้น กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง บุคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ตำแหน่งสายงานการสอน บุคลากรสนับสนุนการสอน บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษาเพิ่ม เนื่องจากโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีจำนวนเด็กนักเรียน 107 คน เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2565 ลงวันที่ 5 เมษายน 2565 ดังนี้

ตำแหน่ง	นักเรียนไม่เกิน 119 คน		
	อัตราตามเกณฑ์ (คน)	อัตรากำลังที่มีอยู่ (คน)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม (คน)
1. สายงานบริหารสถานศึกษา	1	1	-
2. สายงานการสอน	8	4	4
3. บุคลากรสนับสนุนการสอน	1	-	1
4. บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	1	-	1

ทั้งนี้ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับการแจ้งอนุมัติจัดสรร อัตราากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

3. การกำหนดตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 แห่ง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความจำเป็นกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566

ทั้งนี้ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับการแจ้งอนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

4. การกำหนดตำแหน่งครู และผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วน เด็กปฐมวัยต่อครู โดยใช้อัตราส่วน 10:1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปให้เพิ่มตำแหน่งครูเพิ่มได้อีก 1 คน

4.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแสง มีจำนวนเด็กปฐมวัย จำนวน 16 คน หากพิจารณาจำนวนเด็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ดูแลเด็ก ทำให้มีอัตราครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกินเกณฑ์ หากในอนาคตอาจมีจำนวนเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ่า จึงมีความจำเป็นต้องคงอัตรากำลังในส่วนของท่าน้ำครุและผู้ดูแลเด็ก (ผู้มิ้ทักษะ) ที่มีคนครองตำแหน่ง และในตำแหน่งที่ว่างจะงดการสรรหาทุกกรณีจนกว่าอัตราส่วนองจำนวนเด็กปฐมวัยต่อครู/ผู้ดูแลเด็ก จะเป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือรอการส่งคนอัตราว่างให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

4.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ต้าได้ มีจำนวนเด็กปฐมวัย จำนวน 13 คน หากพิจารณาจำนวนเด็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ดูแลเด็ก ทำให้มีอัตราครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกินเกณฑ์ หากในอนาคตอาจมีจำนวนเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า จึงมีความจำเป็นต้องคงอัตรากำลังในส่วนของท่าน้ำครุและผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ที่มีคนครองตำแหน่งไว้และจะปรับเปลี่ยอัตรากำลังครู ให้ไปช่วยปฏิบัติราชการในสังกัดโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- | | | | |
|-------------------------------------|-------|---|-------|
| 1. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน | 1 | อัตรา |
|-------------------------------------|-------|---|-------|

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความเหมาะสม อัตรากำลังเพียงพอต่อการภารกิจของหน่วยตรวจสอบภายใน จึงคงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาทบทวนข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ 1 ธ.ค.2565
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ 27 ก.พ.2566
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ 2 ส.ค.64
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ 3 ก.ค.2566
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแสง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม*
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.2)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ 10 มิ.ย.63
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำใต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม*
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

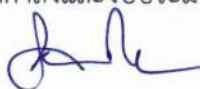
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ 12 ธ.ค.61 อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	1	1	-	-	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.3)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.3)	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (เงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย)	-	4	4	4	+4	-	-	กำหนดเพิ่ม**
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม**
พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม**
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ 2 พ.ค.2565
รวม	44	56	56	56	+12	-	-	

หมายเหตุ

1. * กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

2. ** กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ครูผู้ช่วย, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, ภารโรง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2565 ลงวันที่ 5 เมษายน 2565 จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางดาวเรือง อริแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายณรงค์ การอแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายทองใบ มีกิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
3	สำนักปลัด อบต.	15	15	15	15	-	-	-	
4	กองคลัง	7	7	7	7	-	-	-	
5	กองช่าง	5	7	7	7	+2	-	-	
6	กองการศึกษาฯ	14	24	24	24	+10	-	-	
7	หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		44	56	56	56	+12	-	-	

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าตอบแทนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 35
(รวมเงินอุดหนุนในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า นำเสนอโครงการกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้างที่คิดว่าจะคือ สำหรับระยะเวลา ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	511,440	168,000	1	1	1	-	-	-	18,120	19,440	19,560	697,560	717,000	736,560	(42,620)
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	(38,520)
ส่วนนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(01)																			
3	หัวหน้าสำนักงาน(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	(35,770)
4	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./พ.ก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม 1 ธ.ค.65
5	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./พ.ก.	1	1	416,160		1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./พ.ก.	1	1	342,720		1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	(28,560)
7	นิติกร	ป.ก./พ.ก.	1	1	422,640	54,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	489,720	502,920	516,240	(35,220)
8	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./พ.ก.	1	1	194,640		1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	(16,220)
9	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./พ.ก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม 27 ก.พ.66
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./พ.ก.	1	1	264,480		1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)
พนักงานจ้าง																			
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	201,000		1	1	1	-	-	-	8,040	8,400	8,760	209,040	217,440	226,200	(16,750)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	178,200		1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,400	192,840	200,640	(14,850)
13	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		1	1	181,080		1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,400	195,960	203,880	(15,090)
14	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก(ผู้มีทักษะ)		1	1	121,800		1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,720	131,880	137,160	(10,150)
15	คนงาน		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
16	คนงาน		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
17	คนงาน		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
กองคลัง(04)																			
18	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	(37,410)
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./พ.ก.	1	1	435,720		1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)
20	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./พ.ก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม 2 ส.ค.64
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./พ.ก.	1	1	244,320		1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	(20,800)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต่อ				อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567		2568	2569	2567	2568	2569		
	พนักงานจ้าง																	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	138,000		1	1	1	-	-	-				149,280	155,280	(11,500)
23			1	1	132,360		1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	6,000	137,760	143,280	(11,030)
24			1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
	กองช่าง(05)																	
25	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	(35,770)
26		ป.ก./ชก.	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	367,320	379,320	กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง
27		ป.ง./ชง.	1	1	329,880		1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	(27,490)
28		ป.ง./ชง.	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้าง																	
29	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	127,440		1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,520	132,600	138,000	(10,620)
30			1	1	163,080		1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,680	176,520	(13,590)
31			1	-	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	ว่างเดิม 3 ก.ค.66
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)																	
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	(36,310)
33		ป.ก./ชก.	1	1	409,320		1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	(34,110)
34		ป.ง./ชง.	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง
35		ป.ง./ชง.	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้าง																	
36	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแสง		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
37			1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม *
38			1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																	
39	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
40			1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
41			1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม 10 มิ.ย.63
																		จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องว่างภายในปีงบประมาณ				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	การะคำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567		2568	2569	2567	2568	2569		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ต้าใต้																	
42	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม *
43	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																	
44	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า																	
45	นักบริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)		1	-	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม 12 ธ.ค.61 อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต. จ่ายจากเงินอุดหนุน
46	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
47	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
48	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.3)		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
49	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.3)		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
50	ครูผู้ช่วย (เงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย)		1	-	-		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม **
51	ครูผู้ช่วย (เงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย)		1	-	-		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม **
52	ครูผู้ช่วย (เงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย)		1	-	-		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม **
53	ครูผู้ช่วย (เงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย)		1	-	-		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม **
	พนักงานจ้าง																	
54	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	-	-		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม **
55	ภารโรง		1	-	-		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม **
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
56	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม 2 พ.ค.65	
(4)	รวม		56	37	9,088,920	432,000	56	56	56	12	-	-	1,537,860	11,058,780	11,393,220	11,733,780		
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40% งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
													30.85	30.47	29.99			64

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 และ พ.ศ. 2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

- ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (40,000,000 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน $41,225,000$ บาท $= (40,000,000 \times 5\%) + 40,000,000 = 42,000,000$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (41,000,000 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน $43,000,000$ บาท $= (41,000,000 \times 5\%) + 41,000,000 = 43,050,000$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (43,000,000 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน $45,000,000$ บาท $= (43,000,000 \times 5\%) + 43,000,000 = 45,150,000$

๖. ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ตรงกับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลรอบตัวตำแหน่งและจำนวน

๖. ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ พท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรทางวิชาการไว้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล

พ.ศ. 2542 ด้วย

ไปบันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับที่ส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งและการทำงานตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กำหนดเพิ่มเติมสำหรับผู้ดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งเด็กที่ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

*** กำหนดเพิ่มเติมแห่ง... ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นางดาเรียม อริแสน)

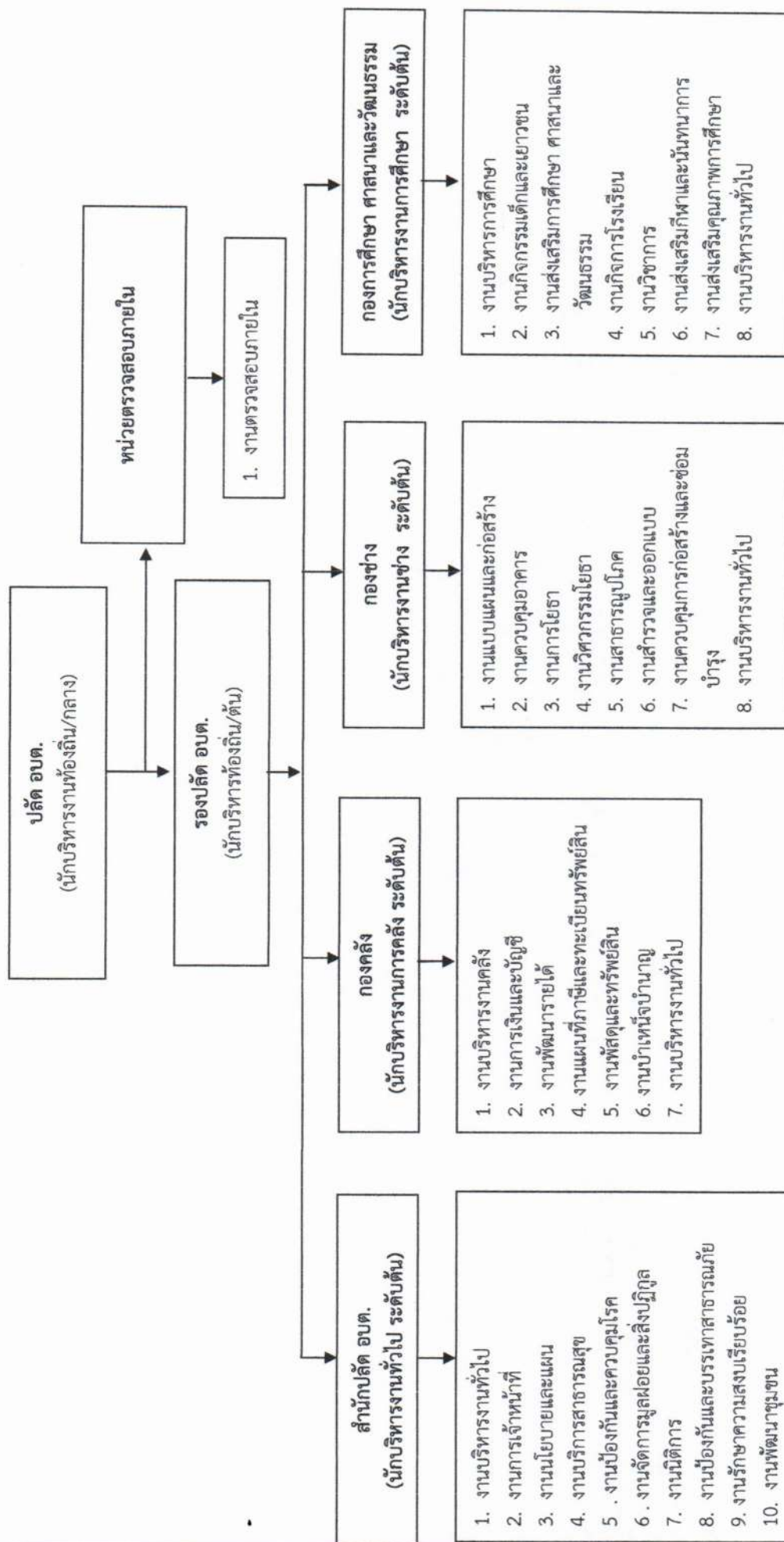
ผู้รับรองมูลนิธิ

นักทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

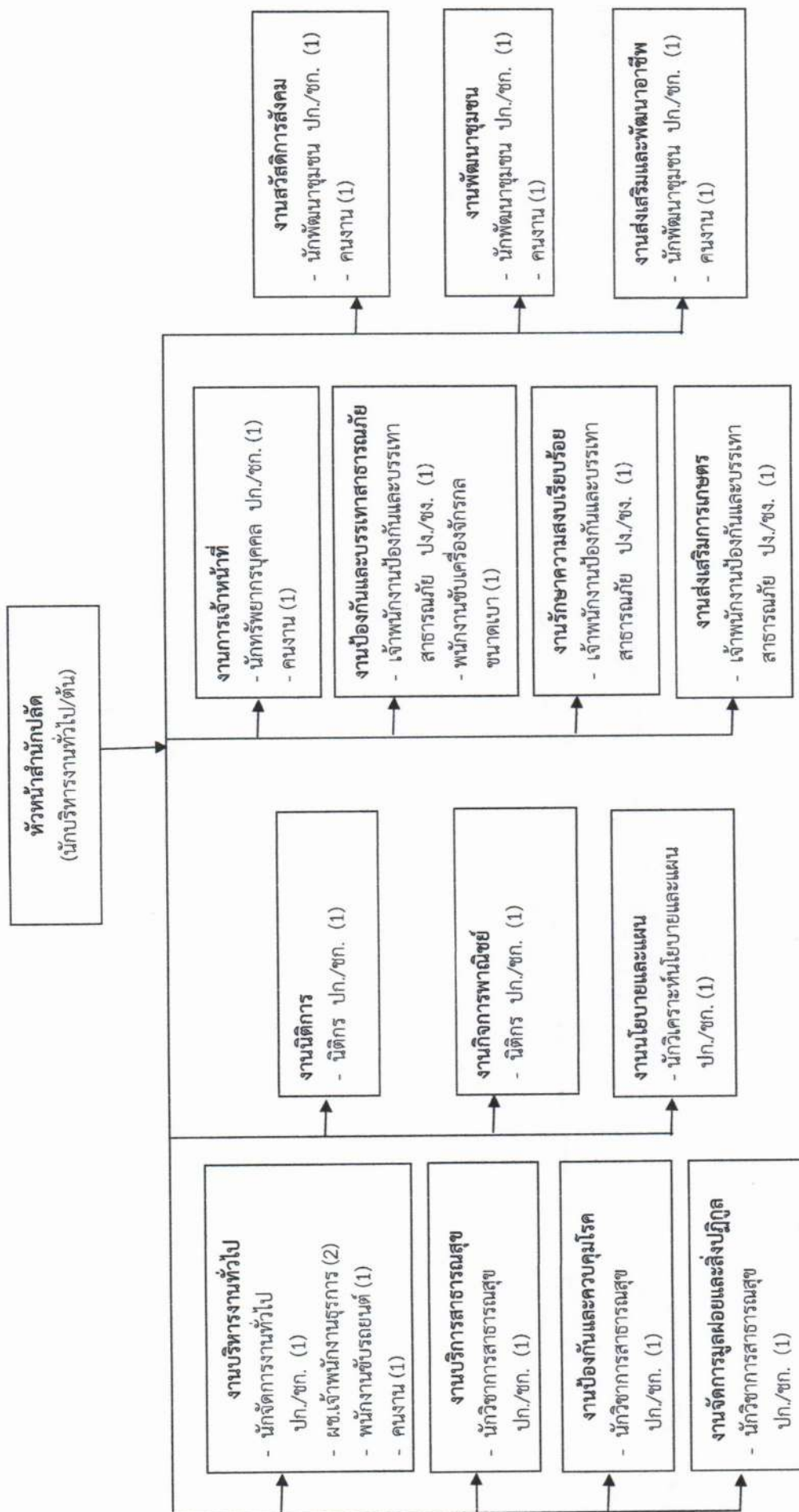
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.แม่คำ



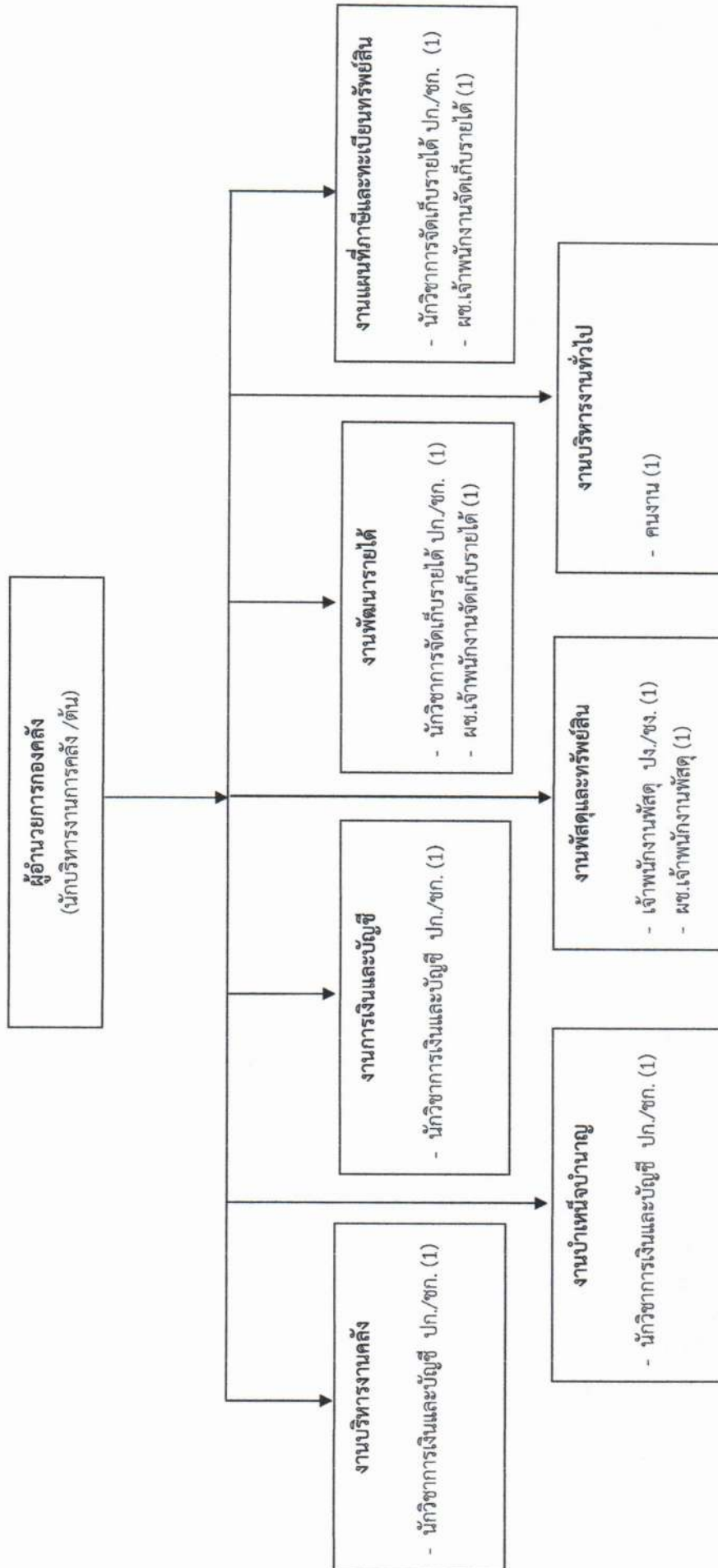
ตำแหน่ง/ ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มีที่ว่าง)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มีที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มีที่ว่าง)	บริหาร สถานศึกษา (ที่มีที่ว่าง)	วิชาการ ปช./ชด. (ที่มีที่ว่าง)	ทั่วไป ปช./ช. (ที่มีที่ว่าง)	ครู คศ.1 - คศ.3 (ที่มีที่ว่าง)	ครูช่วย (ที่มีที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มีที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มีที่ว่าง)
จำนวน	1/-	1/-	4/-	-/3	6/5	3/3	6/-	-/4	11/2	5/2

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.แม่ต้า



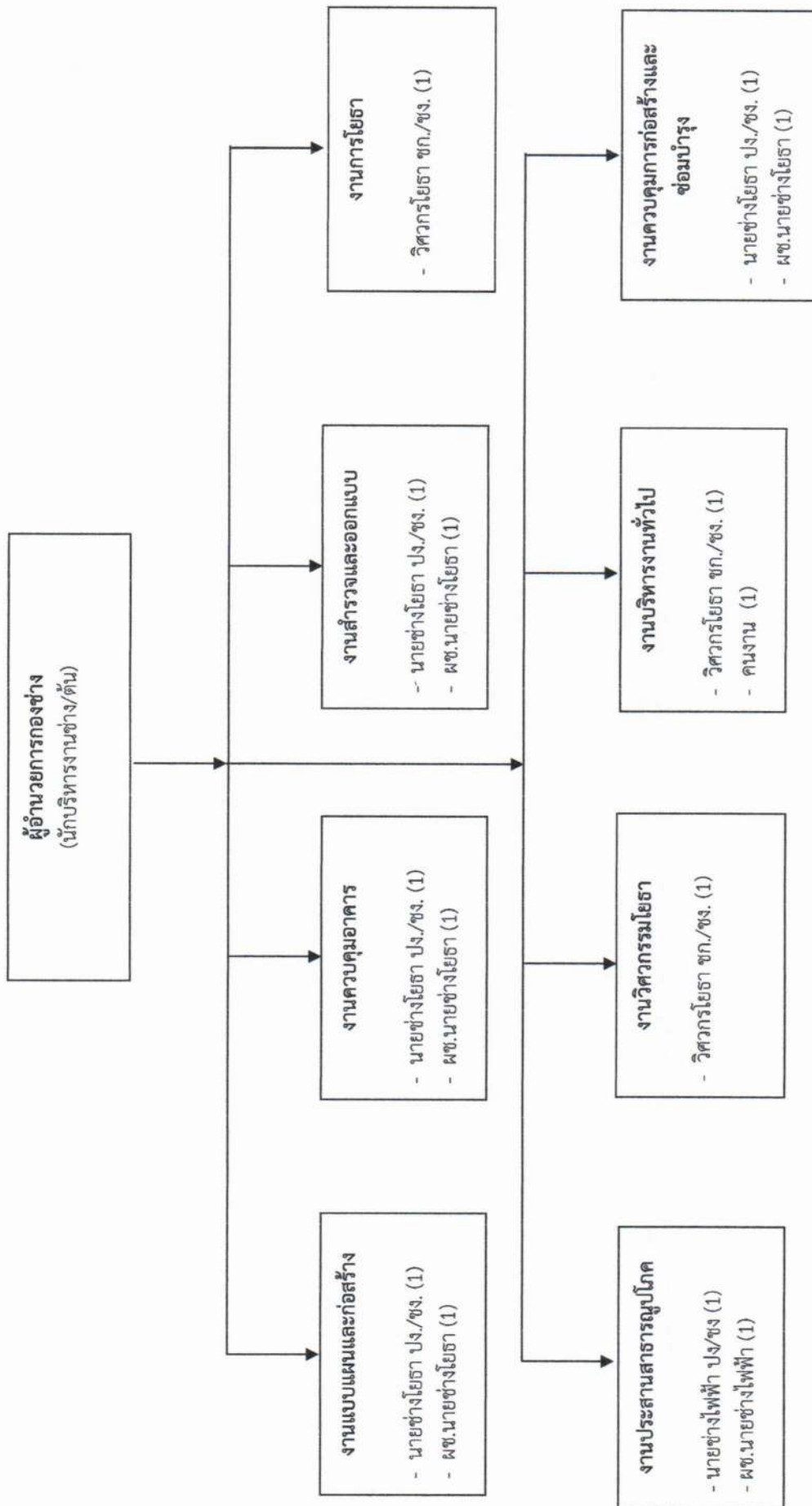
ตำแหน่ง/ระดับ	อำนาจการพิจารณา	วิชาการ ปก./ชก. (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ขพ. (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ปก./ชก. (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป อวโส (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	1/-	4/2	-/-	1/-	-/-	4/-	3/-	13/2

โครงสร้างองค์กร



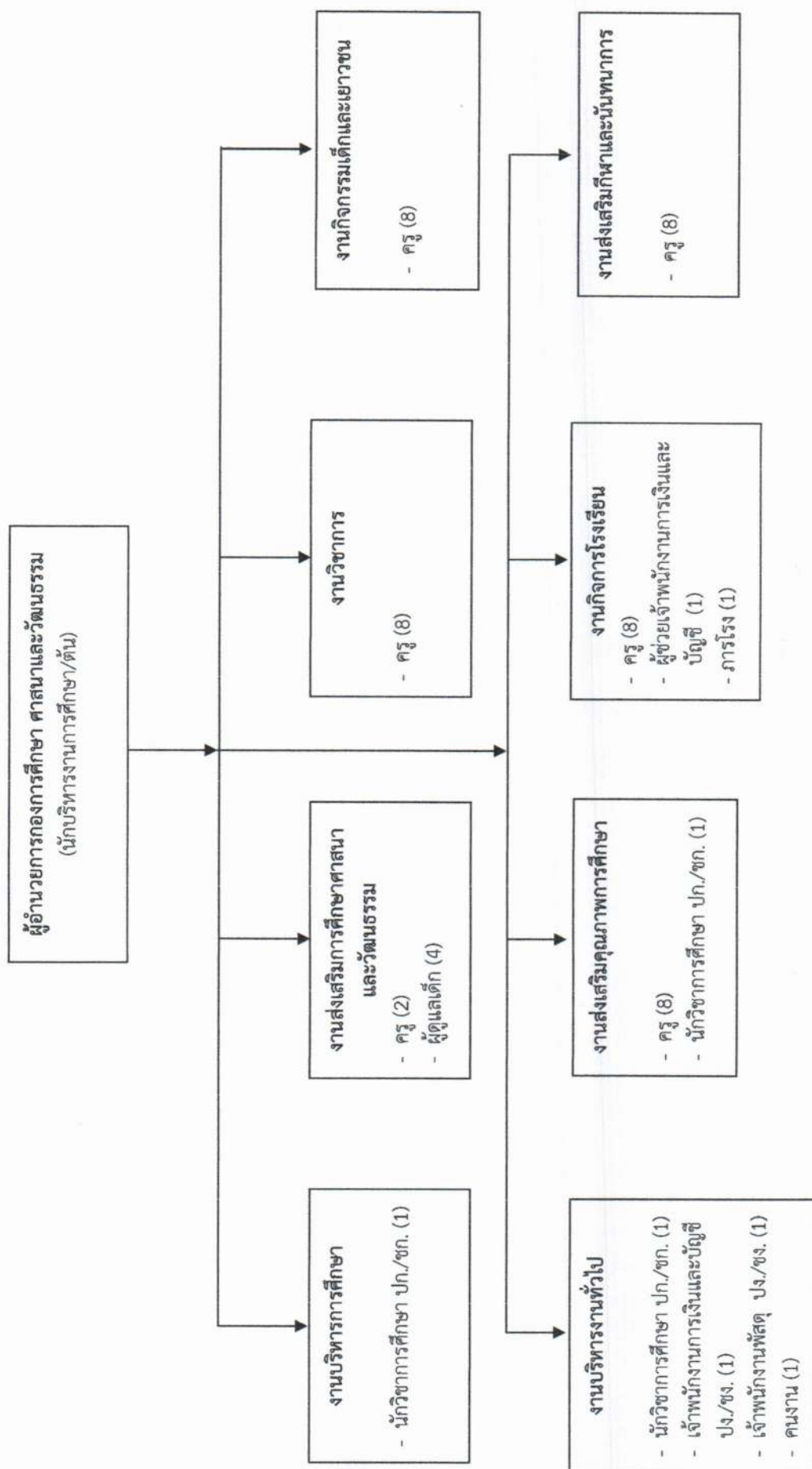
ตำแหน่ง/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ปก./ชก. (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ขพ. (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ปก./ชก. (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	1/-	1/1	-/-	1/-	-/-	2/-	1/-	6/1

โครงสร้างกองช่าง



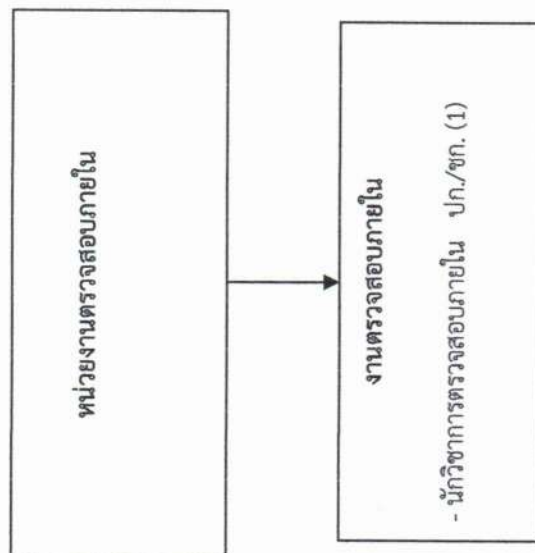
ตำแหน่ง/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ปก./ชก. (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ชพ. (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ปง/ชง. (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	1/-	-/1	-/-	1/1	-/-	2/-	-/1	4/3

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ตำแหน่ง/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น (ทีม/ที่ว่าง)	บริหารสถานศึกษา (ทีม/ที่ว่าง)	สายงานการสอน (ทีม/ที่ว่าง)	วิชาการ ปก./ชก. (ทีม/ที่ว่าง)	ทั่วไป ปง./ชง. (ทีม/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทีม/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ทีม/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ทีม/ที่ว่าง)
จำนวน	1/-	-/1	6/4	1/-	-/2	3/2	1/1	12/12

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ตำแหน่ง/ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น (ทีม/ที่ว่าง)	วิชาการ ปก./ชก. (ทีม/ที่ว่าง)	วิชาการ ชพ. (ทีม/ที่ว่าง)	ทั่วไป ปก./ชก. (ทีม/ที่ว่าง)	ทั่วไป อาวุโส (ทีม/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทีม/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ทีม/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ทีม/ที่ว่าง)
จำนวน	-/-	-/1	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-	-/1

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๑	
1	นายณรงค์ การแก้ว	น.บ.	12-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	12-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	511,440 (42,620x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	679,440
2	นายพิชญ์ อนุเคราะห์	ร.ม.	12-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	12-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	462,240 (38,520x12)	42,000 (3,500x12)	-	504,240
ลำดับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 01											
3	นางวนิดา ช่างเก็บ	ร.ม.	12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	429,240 (35,770x12)	42,000 (3,500x12)	-	471,240
4	-	-	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน) (9,740+49,480)/2x12	-	-	(ว่างเดิม) 1 ร.ค.65
5	นางดาวเรือง อริแสน	ร.ม.	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	416,160 (34,680x12)	-	-	416,160
6	นางรัตนา จิลาภัทร์	บธ.บ.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	342,720 (28,560x12)	-	-	342,720
7	นายวินัย ไชยนาเหลือ	น.ม.	12-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	12-3-01-3105-001	นิติกร	422,640 (35,220x12)	-	54,000 (4,500x12)	476,640
8	นางสาวอภิญา ธรรมรักษา	ศศ.บ.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	194,640 (16,220x12)	-	-	194,640
9	-	-	12-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	12-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน) (9,740+49,480)/2x12	-	-	(ว่างเดิม) 27 ก.พ.66
10	นายพิเชษฐ์ อินตะเพียน	ร.ป.บ.	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	264,480 (22,040x12)	-	-	264,480

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่ง	
พนักงานจ้าง											
11	นางพัฒน์ จันทร์จิระการ	ร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	201,000 (16,750x12)	-	201,000
12	นางสาวธรรณี แก้ววงศ์	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	178,200 (14,850x12)	-	178,200
13	นายวิทย์ โนเบิล	ศศ.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	181,080 (15,090x12)	-	181,080
14	สิบตรีเทว ทากระจิม	ร.บ.บ.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	121,800 (10,150x12)	-	121,800
15	นายวิชาญ ใจคำ	ป.4	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
16	นางสาวอรุณี สมแก้ว	บธ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
17	นางสาวศิริรัตน์ เมืองแก่น	บข.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
กองคลัง 04											
18	นางปิ่นเพชร เทพสมบัติ	บธ.ม.	12-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	12-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	448,920 (37,410x6) (3,500x12)	-	490,920
19	นางวิภาพร อาน	บธ.ม.	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	435,720 (36,310x12)	-	435,720
20	-	-	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ค่ากลางเงินเดือน) (9,740+49,480)/2x12	ป.ก./ชก.	355,320	-	(ว่างเดิม) 2 ส.ค.64
21	นางสาวสุพรรณิ จันทร์แก้ว	บธ.บ.	12-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	12-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	244,320 (20,360x12)	-	244,320

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	ตำแหน่ง	
พนักงานจ้าง										
22	นางสาววรัญญา จักรสาร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	138,000 (11,500x12)	-	138,000
23	นายราชนนทร์ คำแก้ว	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	132,360 (11,030x12)	-	132,360
24	นางสาวสวลี อินสมบัติ	บธ.บ.	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
กองช่าง 05										
25	นายธนชิต รุดทั้ง	บธ.บ.	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	429,240 (35,770X12)(3,500x12)	42,000	471,240
26	-	-	12-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก. (ค่ากลางเงินเดือน) (9,740+49,480)/2x12	355,320	-	(กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง)
27	นายทัชกร เชียงชีระ	บธ.บ.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชก.	นายช่างโยธา	ชก. (27,490x12)	329,880	-	329,880
28	-	-	12-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชก.	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชก. (ค่ากลางเงินเดือน) (8,750+40,900)/2x12	297,900	-	(กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง)
พนักงานจ้าง										
29	นายกฤษฎา กำสมุทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	127,440 (10,620x12)	-	127,440
30	นายทวีข อินตียะต	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	163,080 (13,590x12)	-	163,080
31	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	(ว่างเดิม) 31 กรกฎาคม 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองการศึกษาฯ 08												
32	นายพหุส มูลเมือง	ค.บ.	12-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	12-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	435,720 (36,310x12)(3,500x12)	42,000	-	477,720
33	นางทิพวรรณ กำคำ	ศษ.บ.	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	409,320 (34,110x12)	-	-	409,320
34	-	-	12-3-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	12-3-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง. (ค่ากลางเงินเดือน)	297,900 (8,750+40,900)/2x12	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ตามโครงสร้าง
35	-	-	12-3-08-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	12-3-08-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง. (ค่ากลางเงินเดือน)	297,900 (8,750+40,900)/2x12	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ตามโครงสร้าง
พนักงานจ้าง												
36	นางสาวณัฐนิชา ดวงสิทธิ	บธ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแสง												
37	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม*
38	นางชัยยุวีร์ คำของ	ค.บ.	123086600188	ครู	คศ.2	123086600188	ครู	คศ.2	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
39	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม) 10 มิ.ย.63 จ่ายจากเงินอุดหนุน
40	นางพัชนี แสงเพชร	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
41	นางสาวจรรยา บำรุง	วท.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตำใต้										
42	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม*
43	นางสาวเย็นรุ่ง สอนใจ	ค.บ.	123086600189	ครู	คศ.1	ครู	คศ.1	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง										
44	นางกาญจน์ ยอดสุวรรณ	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ										
45	-	-	12-3-08-5500-099	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	คศ.3	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	คศ.3	-	-	(ว่างเดิม) 12 ธ.ค.61 อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต. จ่ายจาก เงินอุดหนุน
46	นางณัฏฐญา โนมูล	ศษ.ม.	12-3-08-6500-100	ครู	คศ.1	ครู	คศ.2	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
47	นางสุภัตรา กำสมุทร	ค.บ.	123086500101	ครู	คศ.1	ครู	คศ.1	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
48	นางธนภรณ์ วิริยะกุลขจร	ศษ.ม.	123086500102	ครู	คศ.3	ครู	คศ.3	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
49	นางสุวิมล คิตดี	กศ.บ	123086500103	ครู	คศ.3	ครู	คศ.3	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
50	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม**
51	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม***

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่งอื่น ๆ			
52	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม**
53	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม**
พนักงานจ้าง													
54	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ภาารโรง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ภาารโรง	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม**
55	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม**
หน่วยตรวจสอบภายใน 12													
56	-	-	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ค./ชก	123123205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ค./ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน) (9,740+49,480)/2x12	-	-	-	(ว่างเดิม) 2 พ.ค.65

หมายเหตุ

* กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานคลังและงบประมาณท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

** กำหนดเดิมตำแหน่ง ครูผู้ช่วย,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี,ภาารโรง จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานคลังหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นางดาวเรือง อริแสน)

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายณรงค์ การอแก้ว)

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายทองใบ มีกิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เต่า

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เต่า

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลา ของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ดังนั้น องค์การ บริหารส่วนตำบลแม่ต้า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อ ประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้อง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของ ทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถใน การตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้า

สู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

1. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้ารับการอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตรอบรมออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งเหมาะสมสำหรับการนำมาในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของราชการ กฎหมายที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงานราชการเบื้องต้น ระเบียบงานสารบรรณ หลักวิธีและการเขียนหนังสือราชการที่ถูกต้อง

2. ให้ข้าราชการและพนักงานจ้างเข้าอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานการเงินการคลังท้องถิ่น งานบุคคลท้องถิ่น การบริการสาธารณะท้องถิ่น กฎหมายท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับท้องถิ่น เทคนิคการบริหารราชการ และสาระนั้นรู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งหลักสูตรดังกล่าวครอบคลุมและเพียงพอสำหรับให้บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้ในการพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง

3. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

5. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

6. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

8. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

9. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 9 ประการ ดังนี้

- (1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569)

ด้วยแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2566 และได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2567 - 2569) เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566

ดังนั้น อาศัยอำนาจความข้อ 16, 18 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 ประกอบกับ หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2566 มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2566

(นายทองใบ มีกิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ
เรื่อง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569)

ด้วยแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2566 และได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2567 - 2569) เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 และประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 143 เรื่อง ประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2563)

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ 227 ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.2563 ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2566 จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2566

(นายทองใบ มีกิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569)
(แนบท้ายประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2566)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (1) งานบริหารงานทั่วไป (2) งานการเจ้าหน้าที่ (3) งานนโยบายและแผน (4) งานบริการสาธารณสุข (5) งานป้องกันและควบคุมโรค (6) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (7) งานนิติการ (8) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (9) งานรักษาความสงบเรียบร้อย (10) งานพัฒนาชุมชน (11) งานสวัสดิการสังคม (12) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (13) งานส่งเสริมการเกษตร (14) งานกิจการพาณิชย์	1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (1) งานบริหารงานทั่วไป (2) งานการเจ้าหน้าที่ (3) งานนโยบายและแผน (4) งานบริการสาธารณสุข (5) งานป้องกันและควบคุมโรค (6) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (7) งานนิติการ (8) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (9) งานรักษาความสงบเรียบร้อย (10) งานพัฒนาชุมชน (11) งานสวัสดิการสังคม (12) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (13) งานส่งเสริมการเกษตร (14) งานกิจการพาณิชย์	
2. กองคลัง (1) งานบริหารงานคลัง (2) งานการเงินและบัญชี (3) งานพัฒนารายได้ (4) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (5) งานพัสดุและทรัพย์สิน (6) งานบำเหน็จบำนาญ (7) งานบริหารงานทั่วไป	2. กองคลัง (1) งานบริหารงานคลัง (2) งานการเงินและบัญชี (3) งานพัฒนารายได้ (4) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (5) งานพัสดุและทรัพย์สิน (6) งานบำเหน็จบำนาญ (7) งานบริหารงานทั่วไป	
3. กองช่าง (1) งานแบบแผนและก่อสร้าง (2) งานควบคุมอาคาร (3) งานการโยธา (4) งานสาธารณูปโภค (5) งานสำรวจและออกแบบ (6) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง (7) งานบริหารงานทั่วไป	3. กองช่าง (1) งานแบบแผนและก่อสร้าง (2) งานควบคุมอาคาร (3) งานการโยธา (4) งานวิศวกรรมโยธา* (5) งานสาธารณูปโภค (6) งานสำรวจและออกแบบ (7) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง (8) งานบริหารงานทั่วไป	

- 2 -

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (1) งานบริหารการศึกษา (2) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (3) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (4) งานกิจการโรงเรียน (5) งานวิชาการ (6) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (7) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (8) งานบริหารงานทั่วไป	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (1) งานบริหารการศึกษา (2) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (3) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (4) งานกิจการโรงเรียน (5) งานวิชาการ (6) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (7) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (8) งานบริหารงานทั่วไป	
5. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (1) งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (1) งานตรวจสอบภายใน	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569)

.....
ด้วยแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2566 และได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2567 - 2569) เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566

ดังนั้น อาศัยอำนาจความข้อ 16 (5) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 ประกอบกับ หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2566 และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2566 จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2566

(นายทองใบ มีกิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ลวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2566)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
1	สำนักปลัด อบต.	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการทางสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการทั่วไปที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
2	กองคลัง	กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
3	กองช่าง	กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคา กลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานฝังมี้องตามพระราชนิพนธ์การฝังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสากล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
4	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารด้านวิชาการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักศึกษา ปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
5	หน่วยตรวจสอบภายใน	ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบ การทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กรบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและ ประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานกำหนดผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

(ลงชื่อ)

น.ช.

(นายทองใบ มีกิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ

ที่ ๑๘๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

เพื่อให้การดำเนินการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทองใบ มิกิน)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ

ที่ ขร ๗๙๕๐๑/๒๒๔

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ที่ ๑๘๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย กำหนด และ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ โดยกำหนดการประชุมในวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุม

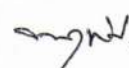
(นายทองใบ มีกิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ

เซ็นต์รับทราบแนบท้ายบันทึกข้อความ

93

เรื่อง ขอเชิญประชุมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	ว.ด.ป. ที่รับทราบ	หมายเหตุ
๑	นายณรงค์ การ่อแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า			
๒	นายทัชชนิจ อนุเคราะห์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า			
๓	นางปิ่นเพชร เทพสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง			
๔	นายธนชิต รุดทั้ง	ผู้อำนวยการกองช่าง			
๕	นายพฤษ มุลเมือง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา			
๖	นางวนิดา ช่างเก็บ	หัวหน้าสำนักปลัด			
๗	นางดาวเรือง อริแสน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ			

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

94

วันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2566 เวลา 09.30 น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายทองใบ มีกิน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า		ประธานกรรมการ
2	นายณรงค์ การ่อแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า		กรรมการ
3	นายทัชชัญญ์ อนุเคราะห์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า		กรรมการ
4	นางปิ่นเพชร เทพสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
5	นายธนชิต รุดทัง	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
6	นายพฤษ มุลเมือง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
7	นางวนิดา ช่างเก็บ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
8	นางดาวเรือง อริแสน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
วันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2566 เวลา 09.30 น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายทองใบ มีกิน	ประธานกรรมการ	ทองใบ มีกิน	
2	นายณรงค์ การ่อแก้ว	กรรมการ	ณรงค์ การ่อแก้ว	
3	นายทัชชนิจ อนุเคราะห์	กรรมการ	ทัชชนิจ อนุเคราะห์	
4	นางปิ่นเพชร เทพสมบัติ	กรรมการ	ปิ่นเพชร เทพสมบัติ	
5	นายธนชิต รุดทั้ง	กรรมการ	ธนชิต รุดทั้ง	
6	นายพฤษ มุลเมือง	กรรมการ	พฤษ มุลเมือง	
7	นางวนิดา ช่างเก็บ	กรรมการ/เลขานุการ	วนิดา ช่างเก็บ	
8	นางดาวเรือง อริแสน	ผู้ช่วยเลขานุการ	ดาวเรือง อริแสน	

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายทองใบ มีกิน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

1.1 เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)

- แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ที่ 187/2566 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2566 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) ประกอบด้วย

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|------------------|
| 1. นายทองใบ มีกิน | นายก อบต.แม่ต้า | ประธานกรรมการ |
| 2. นายณรงค์ การ่อแก้ว | ปลัด อบต. | กรรมการ |
| 3. นายทัชชนิจ อนุเคราะห์ | รองปลัด อบต. | กรรมการ |
| 4. นางปิ่นเพชร เทพสมบัติ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 5. นายธนชิต รุดทั้ง | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 6. นายพฤษ มุลเมือง | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| 7. นางวนิดา ช่างเก็บ | หัวหน้าสำนักปลัด | เลขานุการ |
| 8. นางดาวเรือง อริแสน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ พิจารณาการจัดทำแผนและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2567 – 2569) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

บริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

1.2 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการ หนังสือสำนักงานก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 โดยคำนึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35 ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ 40

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่องเสนอพิจารณา

ประธาน

1.การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ขอเชิญท่านคณะกรรมการได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ในแต่ละด้าน

ปลัด อบต.

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

1. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปเพราะต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก
2. ปัญหาเส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
3. ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
4. ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
5. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างไม่เพียงพอ/ชำรุด
6. ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน
7. ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
8. ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในชุมชน
2. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
3. ติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
4. ขยายเขตประปาและปรับปรุงระบบประปาให้ดีขึ้น
5. ขุดลอกคลอง

ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

1. ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
2. ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
3. ปัญหาการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม
4. รายได้ไม่เพียงพอในการเลี้ยงดูครอบครัว ค่าครองชีพสูง

ความต้องการ

1. ส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ให้ราษฎรมีรายได้เสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว
2. จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
3. จัดหางบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

1. ปัญหาระเบียบ กฎหมาย มีการแก้ไขเพิ่มเติม ทำให้ต้องศึกษาระเบียบกฎหมายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
2. ปัญหาพนักงานและประชาชน ขาดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง
3. ปัญหาหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และองค์กรอื่น ๆ และภาคประชาชน ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
4. ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน
5. ปัญหาประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง

ความต้องการ

1. จัดโครงการให้ความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย
2. ประชาสัมพันธ์จัดทำสื่อเพื่อสร้างความเข้าใจในการมีส่วนร่วมทางการเมือง
3. นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. จัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่าง ๆ

หัวหน้าสำนักปลัด

ด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

สภาพปัญหา

1. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
2. ปัญหาการประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ผอ.กองการศึกษา

ความต้องการ

1. ส่งเสริมความรู้และป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
2. ให้ความช่วยเหลือประชาชนกรณีประสบภัยพิบัติอย่างเร่งด่วน

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นันทนาการและการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

1. ปัญหาความเลื่อมล้ำโอกาสทางการศึกษา
2. ปัญหาเยาวชนขาดความรักความหวงแหนและภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมท้องถิ่น
3. ปัญหาขาดการนำทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ
4. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
5. ปัญหาการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และการป้องกันโรคติดต่อ

ความต้องการ

1. ลดความเลื่อมล้ำโอกาสทางการศึกษา ให้ผู้เรียนที่เรียนไม่จบมีโอกาสกลับมาศึกษาใหม่จนจบการศึกษา
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับตลอดจนรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน
3. การส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ อย่างทั่วถึง
5. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และการป้องกันโรคติดต่อ

รองปลัด อบต.

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

1. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ปัญหาไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
3. ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
4. ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน

ความต้องการ

1. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
4. รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
5. การกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ

ประธาน

2. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแม่ต้า “ตำบลแม่ต้าพัฒนา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วมของประชาชน” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและการ สาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม สร้าง สุขภาพอนามัย สาธารณสุข และสังคมส่งเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
3. น้อมนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มาสู่การบริหารงานในองค์กรและส่งเสริมให้ ประชาชนในตำบลเข้าใจหลักการและแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมนำไปสู่การปฏิบัติชีวิตประจำวันได้
4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ ร่วมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถี ชีวิตและความเป็นอยู่ของ ประชาชน โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น

หัวหน้าสำนักปลัด

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

● พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก

● เป้าประสงค์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และ
อำนวยความสะดวกในชุมชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- พัฒนาระบบเส้นทางคมนาคม
- พัฒนาระบบระบายน้ำในชุมชน
- พัฒนาระบบไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชน

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น 2. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร 3. พัฒนาไฟฟ้าส่องสว่าง	1. เส้นทางคมนาคมสัญจรไปมาสะดวกปลอดภัย 2. มีรายงานน้ำภายในชุมชนเพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา 3. ชุมชนมีไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 4. มีแหล่งน้ำใช้ในการอุปโภค/บริโภคและการเกษตรตลอดปี

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+6 และ GMS

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

● พันธกิจ การพัฒนารายได้ประชาชน

- เป้าประสงค์ การส่งเสริมพัฒนาอาชีพของประชาชนในชุมชนและส่งเสริมพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชน	1. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ เพียงพอต่อการดำรงชีวิต 2. ประชาชนทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง

● พันธกิจ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

- เป้าประสงค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชน

- การได้รับข้อมูลข่าวสาร การให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ
- การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในกระบวนการกำหนดนโยบาย

สาธารณะ

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	1. มีประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กร
2. พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	2. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น	3. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำ อำเภอกงหรา จังหวัดเชียงราย

- ความเชื่อมโยง

1.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันสาธารณภัย

- พันธกิจ การส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- การพัฒนาและส่งเสริมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

ผู้ด้อยโอกาส

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	1. ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
2. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ พิการและผู้ด้อยโอกาส	2. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมี ประสิทธิภาพ 3. ไม่มีปัญหาเสียดสีในพื้นที่ 4. เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและ ผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดี

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัด
เชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

1. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากร
มนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 4 การ
พัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและการ
สาธารณสุข

● พันธกิจ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นันทนาการและการ
สาธารณสุข

● เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
ประเพณี การสาธารณสุข

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตาม
อัธยาศัย
- ส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- พัฒนาส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชน

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	1. เด็กนักเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับการ ส่งเสริมด้านการศึกษา
2. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	2. ประชาชนได้อนุรักษ์/เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีพื้นบ้าน
3. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	3. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
4. พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชน	4. ประชาชนมีสุขภาพ อนามัยที่ดี

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด อบต., กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ อำเภอพญา
เม็งราย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

- 1.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์
- 2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจ การดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เป้าประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
- รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
- พัฒนาแก้ไขปัญหาขยะน้ำเสียและมลภาวะ

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1. ฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมในเขต อบต.แม่ต้า
2. ส่งเสริมและพัฒนาแก้ไขปัญหาขยะน้ำเสียและมลภาวะ	2. สามารถแก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลภาวะ

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด ,กองช่าง,กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า
อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

- 1.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน
- 2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

ประธาน

รองปลัด อบต.

3. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้วยเทคนิค SWOT

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ด้วยเทคนิค SWOT

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength)

- 1.การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้ามีความเป็นอิสระ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง
2. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

จุดอ่อน(Weakness)

1. ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมาก
2. ขาดการประสานงานและการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา

โอกาส(Opportunity)

1. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นและมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat)

1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
2. บุคลากรไม่เพียงพอทำให้การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อความต้องการ
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

จุดแข็ง (Strength)

1. สภาพพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม
2. มีสินค้าผลิตภัณฑ์ OTOP ในชุมชน

จุดอ่อน(Weakness)

1. กลุ่มอาชีพบางกลุ่มยังไม่มี ความเข้มแข็ง
2. ประชาชนเกิดการว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
3. ขาดความรู้เรื่องเพิ่มมูลค่าสินค้า และการตลาดแบบการขายออนไลน์

โอกาส(Opportunity)

1. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ชุมชน สร้างมูลค่าเพิ่มธุรกิจชุมชนผ่านอัตลักษณ์ของพื้นที่

อุปสรรค (Threat)

1. ขาดการส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิตและวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยว
2. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารและการเมือง

จุดแข็ง (Strength)

1. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
2. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมด้านการบริหารจัดการที่ดี และการพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน(Weakness)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การ

อุปสรรค (Threat)

1. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ภาคส่วน
2. ระเบียบ กฎหมาย มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ทำให้ต้องศึกษาระเบียบอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

จุดแข็ง (Strength)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
2. มีงบประมาณเพียงพอในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินเร่งด่วน

จุดอ่อน(Weakness)

1. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน

โอกาส(Opportunity)

1. ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
2. รัฐบาลมีนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

อุปสรรค (Threat)

1. ปัญหาสังคมและความมั่นคงที่เกิดจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ปัญหายาเสพติด การค้ามนุษย์ การค้าแรงงานต่างด้าว อาชญากรรมข้ามชาติ ปัญหาคนขอทาน เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง แก๊งคอลเซ็นเตอร์ (Call Center Gang) หรือขบวนการหลอกเหยื่อทางโทรศัพท์

2. การเปลี่ยนแปลงสภาพทางภูมิอากาศ ภัยธรรมชาติ ปัญหามลภาวะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ นันทนาการและการสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength)

1. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและการสาธารณสุข
2. ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ
3. มีปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย

จุดอ่อน(Weakness)

1. ประชาชนยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรค ขาดการป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ

โอกาส(Opportunity)

1. กระแสนิยมของผู้บริโภคอาหารเพื่อสุขภาพเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งผู้บริโภคมีแนวโน้มให้ความสนใจในการรับประทานอาหารเป็นยา

อุปสรรค (Threat)

1. การไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อสังคมวัฒนธรรม ประเพณี ส่งผลต่อสังคมและวัฒนธรรม พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลง

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)

1. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

จุดอ่อน(Weakness)

1. ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส(Opportunity)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรค (Threat)

1. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

ประธาน

4. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT

ปลัด อบต.

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 1) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 4) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 5) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณ ทำให้การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความรวดเร็ว และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในเขตพื้นที่ ทำให้การประสานงานกับภาคประชาชนเป็นไปด้วยดี

จุดอ่อน

ข้อจำกัดด้านงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมาก ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ และจำนวนบุคลากรในกองช่างมีไม่เพียงพอทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง

โอกาส

ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ และได้รับโครงการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจสำหรับพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีเร่งด่วนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาการตอบสนองความต้องการของประชาชน

หัวหน้าสำนักปลัด

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 1) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 2) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 3) การจัดการศึกษา
- 4) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 5) การให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

การรวมกลุ่มของภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็ง ไม่สามารถเชื่อมโยงการทำงานเชิงพื้นที่ได้ไม่สามารถเชื่อมโยงกับชุมชนอื่น ๆ ได้เพื่อเป็นภาคีเครือข่าย

โอกาส

ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ และได้รับเงินอุดหนุนโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลต่อการป้องกันการแก้ปัญหาและการพัฒนาสังคมจากกระทรวงการพัฒนาสังคม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยยกระดับชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากรให้สูงขึ้นส่วนความไม่รู้หรือการขาดการศึกษาเป็นการตัดโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ขาดสุขภาพอนามัยที่ดี ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นตามมาและการมีชีวิตไม่ยืนยาว มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัยเนื่องจากบริโภคอาหารได้ไม่เพียงพอหรือไม่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ

ผอ.กองช่าง

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 3) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปี๋ใหม่เมือง งานสืบสานประเพณีเป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงานเป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมายและยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

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

ผอ.กองคลัง

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 2) การให้และส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำเป็นพื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ยางพารา , ลำไย , มีการส่งเสริมอาชีพ มีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทั้งด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงรายในการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ขาดข้อมูลข่าวสารในการดำเนินการพาณิชย์และท่องเที่ยว ขาดความร่วมมือในการบริหารจัดการความรู้ในการพัฒนาและส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิตและวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยว

รองปลัด อบต.

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 3) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทาง ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์ตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการรณรงค์จิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

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

ผอ.กองการศึกษาฯ

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 2) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 3) การส่งเสริมกีฬา

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เช่น การจัดงานอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีจะจัดขึ้นทุกปีเพื่อเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนเรียนรู้ภูมิปัญญา

ท้องถิ่นเป็นผู้สืบทอดภูมิปัญญาจากผู้รู้ในชุมชน อันจะสร้างความภูมิใจและจิตสำนึกในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นสืบไป

จุดอ่อน

เยาวชนไม่สนใจวัฒนธรรมท้องถิ่น ไม่มีผู้สืบทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

โอกาส

มีสื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ มุ่งเน้นความรู้คุณธรรมเพื่อให้ผู้เรียนพร้อมด้วยความดี ความเก่งและความสุข

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีที่สะดวกและรวดเร็วขึ้นโดยไม่มีการควบคุมจากผู้ปกครอง ทำให้เด็กบางกลุ่มใช้เทคโนโลยีในทางที่ไม่เหมาะสม

ปลัด อบต.

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

7) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

1. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

3. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่

โอกาส

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง และมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
 - การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
 - ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มีการแก้ไขเพิ่มเติม จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องศึกษาระเบียบอย่างต่อเนื่อง
- ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าเป็นสำคัญ

ประธาน

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

ประธาน

5. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 -2569) โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (1) งานบริหารงานทั่วไป (2) งานการเจ้าหน้าที่ (3) งานนโยบายและแผน (4) งานบริการสาธารณสุข (5) งานป้องกันและควบคุมโรค (6) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (7) งานนิติการ (8) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (9) งานรักษาความสงบเรียบร้อย (10) งานพัฒนาชุมชน (11) งานสวัสดิการสังคม (12) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (13) งานส่งเสริมการเกษตร (14) งานกิจการพาณิชย์	1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (1) งานบริหารงานทั่วไป (2) งานการเจ้าหน้าที่ (3) งานนโยบายและแผน (4) งานบริการสาธารณสุข (5) งานป้องกันและควบคุมโรค (6) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (7) งานนิติการ (8) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (9) งานรักษาความสงบเรียบร้อย (10) งานพัฒนาชุมชน (11) งานสวัสดิการสังคม (12) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (13) งานส่งเสริมการเกษตร (14) งานกิจการพาณิชย์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
2. กองคลัง (1) งานบริหารงานคลัง (2) งานการเงินและบัญชี (3) งานพัฒนารายได้ (4) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (5) งานพัสดุและทรัพย์สิน (6) งานบำเหน็จบำนาญ (7) งานบริหารงานทั่วไป	2. กองคลัง (1) งานบริหารงานคลัง (2) งานการเงินและบัญชี (3) งานพัฒนารายได้ (4) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (5) งานพัสดุและทรัพย์สิน (6) งานบำเหน็จบำนาญ (7) งานบริหารงานทั่วไป
3. กองช่าง (1) งานแบบแผนและก่อสร้าง (2) งานควบคุมอาคาร (3) งานการโยธา (4) งานสาธารณูปโภค (5) งานสำรวจและออกแบบ (6) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง (7) งานบริหารงานทั่วไป	3. กองช่าง (1) งานแบบแผนและก่อสร้าง (2) งานควบคุมอาคาร (3) งานการโยธา (4) งานวิศวกรรมโยธา* (5) งานสาธารณูปโภค (6) งานสำรวจและออกแบบ (7) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง (8) งานบริหารงานทั่วไป
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (1) งานบริหารการศึกษา (2) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (3) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (4) งานกิจการโรงเรียน (5) งานวิชาการ (6) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (7) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (8) งานบริหารงานทั่วไป	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (1) งานบริหารการศึกษา (2) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (3) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (4) งานกิจการโรงเรียน (5) งานวิชาการ (6) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (7) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (8) งานบริหารงานทั่วไป
5. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (1) งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (1) งานตรวจสอบภายใน

ผอ.กองช่าง

โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง ขอกำหนดงานเพิ่มจำนวน 1 งาน คืองาน วิศวกรรมโยธา กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้สอดคล้องกับความเป็น

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567 – 2569)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุง

ประธาน	6. การวิเคราะห์ปริมาณงาน ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต 3 ปีข้างหน้า ของแต่ละส่วนราชการ
ปลัด อบต.	ปริมาณงานของนักบริหารงานท้องถิ่น ได้วิเคราะห์ปริมาณงานสำหรับตำแหน่ง ของ นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน 2 อัตรา จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่ เกิดขึ้น ปี 2565 และที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในปี 2567 – 2569 และบัญชีแสดงการ คำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผน อัตรากำลังที่แนบมาพร้อมนี้ (เอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี จำนวน 1 เล่ม)
หัวหน้าสำนักปลัด	ปริมาณงานของสำนักปลัด อบต. ได้วิเคราะห์ปริมาณงานสำหรับแต่ละตำแหน่งของ สำนักปลัด จำนวน 12 ตำแหน่ง 15 อัตรา จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่ เกิดขึ้น ปี 2565 และที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในปี 2567 – 2569 และบัญชีแสดงการ คำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผน อัตรากำลังที่แนบมาพร้อมนี้ (เอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี จำนวน 1 เล่ม)
ผอ.กองคลัง	ปริมาณงานของกองคลัง ได้วิเคราะห์ปริมาณงานสำหรับแต่ละตำแหน่งของกองคลัง จำนวน 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้น ปี 2565 และที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในปี 2567 – 2569 และบัญชีแสดงการคำนวณจำนวน อัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผนอัตรากำลังที่ แนบมาพร้อมนี้ (เอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี จำนวน 1 เล่ม)
ผอ.กองช่าง	ปริมาณงานของกองช่าง ได้วิเคราะห์ปริมาณงานสำหรับแต่ละตำแหน่งของกองช่าง จำนวน 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้น ปี 2565 และที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในปี 2567 – 2569 และบัญชีแสดงการคำนวณจำนวน อัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผนอัตรากำลังที่ แนบมาพร้อมนี้ (เอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี จำนวน 1 เล่ม)
ผอ.กองการศึกษาฯ	ปริมาณงานของกองช่าง ได้วิเคราะห์ปริมาณงานสำหรับแต่ละตำแหน่งของกองช่าง จำนวน 12 ตำแหน่ง 24 อัตรา จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้น ปี 2565 และที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในปี 2567 – 2569 และบัญชีแสดงการคำนวณจำนวน อัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผนอัตรากำลังที่ แนบมาพร้อมนี้ (เอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี จำนวน 1 เล่ม)
ปลัด อบต.	ปริมาณงานของหน่วยตรวจสอบภายใน ได้วิเคราะห์ปริมาณงานสำหรับตำแหน่ง ของนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่ เกิดขึ้น ปี 2565 และที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในปี 2567 – 2569 และบัญชีแสดงการ คำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผน อัตรากำลังที่แนบมาพร้อมนี้ (เอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี จำนวน 1 เล่ม)

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567 – 2569)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

ประธาน

7. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 -2569)

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน	1	อัตรา
2. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน	1 อัตรา
3. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน	1 อัตรา
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน	1 อัตรา
5. นิติกร (ชก.)	จำนวน	1 อัตรา
6. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	จำนวน	1 อัตรา
7. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	จำนวน	1 อัตรา
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	จำนวน	1 อัตรา
9. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	2 อัตรา
10. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	1 อัตรา
11. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	1 อัตรา
12. คนงาน	จำนวน	3 อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่า อัตรากำลังของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเหมาะสม อัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัด/นโยบายของผู้บริหารได้ จึงคงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

ผอ.กองคลัง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลังมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน	1	อัตรา
2. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	จำนวน	1 อัตรา

3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
4. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	1	อัตรา
6. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	1	อัตรา
7. คนงาน	จำนวน	1	อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่า อัตรากำลังของกองคลัง มีความเหมาะสม อัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกองคลัง และสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัด/นโยบายของผู้บริหารได้ จึงคงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

ผอ.กองช่าง

กองช่าง

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

กองช่างมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน	1	อัตรา
2. นายช่างโยธา (ชง.)	จำนวน	1 อัตรา
3. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	1 อัตรา
4. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	1 อัตรา
5. คนงาน	จำนวน	1 อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่า อัตรากำลังของกองช่าง มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกองช่างและไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ และการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น โดยต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 3 อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน 1 อัตรา ดังนั้นกองช่าง จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2563 (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 143 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2563

ผอ.กองการศึกษาฯ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่ เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่น กีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | |
|--|---------|-------|
| 1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. นักวิชาการศึกษา (ปก.) | จำนวน 1 | อัตรา |
| 3. คนงาน | จำนวน 1 | อัตรา |

โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

- | | | |
|--|---------|-------|
| 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) | จำนวน 1 | อัตรา |
| 2. ครู | จำนวน 4 | อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- | | | |
|-----------------------------|---------|-------|
| 1. ครู | จำนวน 2 | อัตรา |
| 2. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | จำนวน 4 | อัตรา |

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่า อัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเพิ่ม มากขึ้น และมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการกิจของกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม และไม่สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติยังไม่เป็นไปตาม โครงสร้างส่วนราชการระดับต้น โดยต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสาย งานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 3 อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน 1 อัตรา ดังนั้นกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นใน การขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา และ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2563 (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 143 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2563
2. การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่เป็นไป ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 5 เมษายน 2565 ดังนั้น กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนองค์การ

บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา เพิ่ม เนื่องจากโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีจำนวนเด็กนักเรียน 107 คน เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2565 ลงวันที่ 5 เมษายน 2565 ดังนี้

ตำแหน่ง	นักเรียนไม่เกิน 119 คน		
	อัตราตามเกณฑ์ (คน)	อัตรากำลังที่มีอยู่ (คน)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม (คน)
1. สายงานบริหารสถานศึกษา	1	1	-
2. สายงานการสอน	8	4	4
3. บุคลากรสนับสนุนการสอน	1	-	1
4. บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	1	-	1

ทั้งนี้ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

3. การกำหนดตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 แห่ง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความจำเป็นกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566

4. การกำหนดตำแหน่งครู และผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู โดยใช้อัตราส่วน 10:1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปให้มีตำแหน่งครูเพิ่มได้อีก 1 คน

4.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแสง มีจำนวนเด็กปฐมวัย จำนวน 16 คน หากพิจารณาจำนวนเด็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ดูแลเด็ก ทำให้มีอัตราครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกินเกณฑ์ หากในอนาคตอาจมีจำนวนเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า จึงมีความจำเป็นต้องคงอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูและผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ที่มีคนครองตำแหน่ง และในตำแหน่งที่ว่างจะงดการสรรหาทุกกรณีจนกว่าอัตราส่วนของจำนวนเด็กปฐมวัยต่อครู/ผู้ดูแลเด็ก จะเป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือการส่งคนอัตรารว่างให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

4.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ต้าใต้ มีจำนวนเด็กปฐมวัย จำนวน 13 คน หากพิจารณาจำนวนเด็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ดูแลเด็ก ทำให้มีอัตราครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกินเกณฑ์ หากในอนาคตอาจมีจำนวนเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า จึงมีความจำเป็นต้องคงอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูและผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ที่มีคนครองตำแหน่งไว้และจะปรับเกลี่ยอัตรากำลังครู ให้ไปช่วยปฏิบัติราชการในสังกัดโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

ปลัด อบต.

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัด

ซื้อวัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาวัสดุในคลังวัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการพบว่า อัตราค่าจ้างของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความเหมาะสม อัตราค่าจ้างเพียงพอต่อภารกิจของหน่วยตรวจสอบภายใน จึงคงอัตราค่าจ้างไว้เท่าเดิม

ประธาน

การวิเคราะห์ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ระหว่างปี 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

ส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น/พื้น)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(01)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/พื้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 จ.ค.65
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 27 ก.พ.66
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/พื้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 2 ส.ค.64
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 3 ก.ค.66
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแสง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับเงินเดือน คศ.1-คศ.3)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกหัด)	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง(1) เมื่อ 10 มิ.ย.63
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่สัวใต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับเงินเดือน คศ.1-คศ.3)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกหัด)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	ร้องขอให้ ก. อบต. ดำเนินการ สรรหา
ครู (อันดับเงินเดือน คศ.1- คศ.3))	4	4	4	4	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	-	4	4	4	+4	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ภารโรง	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 2 พ.ค.65
รวม	44	56	56	56	+12	-	-	

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

ประธาน

8. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น กรณีค่าเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคน ครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่างให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของ ตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ 15 ของ ผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 ให้ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2565 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 และ 2569 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ.2567 – 2569)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุง

ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ดังนี้

1. ประจำปีงบประมาณปี 2567 คิดเป็นร้อยละ 30.85 ของประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2567 จำนวน 41,225,000 บาท
2. ประจำปีงบประมาณปี 2568 คิดเป็นร้อยละ 30.47 ของประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2568 จำนวน 43,000,000 บาท
3. ประจำปีงบประมาณปี 2569 คิดเป็นร้อยละ 29.99 ของประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2569 จำนวน 45,000,000 บาท

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

ประธาน

ท่านใดมีปัญหาข้อเสนอนี้เกี่ยวข้องกับร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567 – 2569 หรือไม่ หากไม่มี ขอมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

ประธาน

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) ขอให้ทางฝ่ายเลขาได้จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารประกอบคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างส่วนราชการ การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง แนวทางการพัฒนาข้าราชการ และประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เรียบร้อยและนำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

ปิดประชุม เวลา 12.00 น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางดาวเรือง อริแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายณรงค์ การอแก้ว)