แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่
อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่
อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๗๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๗๘

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่
อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานสวนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีการกำหนด ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โคสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองช่าง และหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพปัญหาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ย

อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

ส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ 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 "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

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

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

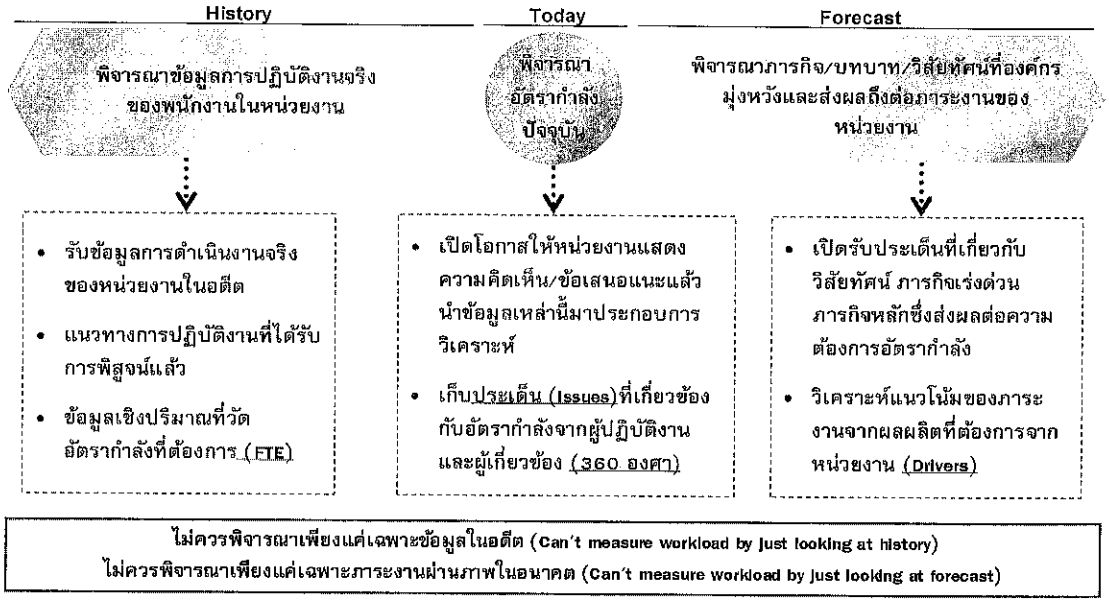
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมคุณ** สมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

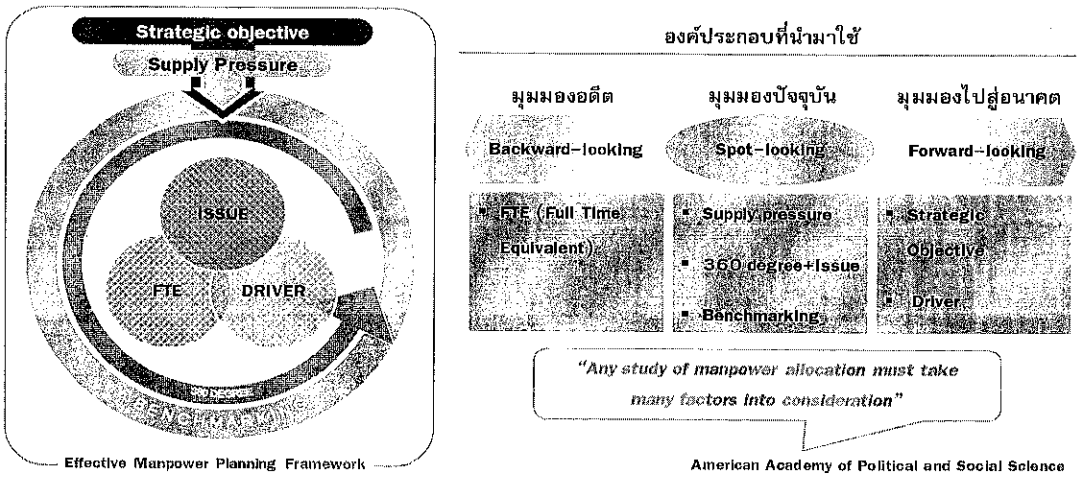
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ 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 ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u>Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

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

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

เคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

อบต.เวียง		อบต.แม่เจดีย์ใหม่		อบต.แม่เจดีย์	
ส่วนราชการตำแหน่ง	**จำนวน (อัตรา)**	**ส่วนราชการตำแหน่ง**	**จำนวน (อัตรา)**	**ส่วนราชการตำแหน่ง**	**จำนวน (อัตรา)**
ปลัด อบต (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	ปลัด อบต (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	ปลัด อบต (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	-	-	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	๑
สำนักปลัด		**สำนักปลัด**		**สำนักปลัด**	
หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑
นักพัฒนาชุมชน	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑
นิติกร	๑	นิติกร	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑
		นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑
		จพง.ป้องกันกันฯ	๑	จพง.ป้องกันฯ	๑

อบต.เวียง		อบต.แม่เจดีย์ใหม่		อบต.แม่เจดีย์	
ส่วนราชการตำแหน่ง	**จำนวน (อัตรา)**	**ส่วนราชการตำแหน่ง**	**จำนวน (อัตรา)**	**ส่วนราชการตำแหน่ง**	**จำนวน (อัตรา)**
นักจัดการงานทั่วไป	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	พนักงานดับเพลิง	๑	คนงาน	๗
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑		
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	คนงาน	๓		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒				
คนงาน	๑๑				
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๒				
พนักงานขับรถยนต์	๒				
ฝ่ายการเจ้าหน้าที่					
หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑				
นักทรัพยากรบุคคล	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ	๑			-	
คนงาน	๑			-	
กองคลัง		**กองคลัง**		**กองคลัง**	
ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	จพง.จัดเก็บรายได้	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑
นักวิชาการพัสดุ	๑	จพง.การเงินและบัญชี	๑	นักวิชาการเก็บรายได้	๑
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	จพง.พัสดุ	๑	จพง.การเงินและบัญชี	๑
ฝ่ายการเงินและบัญชี		ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	๑	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	๑
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	คนงาน	๒	คนงาน	๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อบต.เวียง		อบต.แม่เจดีย์ใหม่		อบต.แม่เจดีย์	
ส่วนราชการตำแหน่ง	**จำนวน (อัตรา)**	**ส่วนราชการตำแหน่ง**	**จำนวน (อัตรา)**	**ส่วนราชการตำแหน่ง**	**จำนวน (อัตรา)**
ฝ่ายการเงินและบัญชี	๑				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ					
กองช่าง		**กองช่าง**		**กองช่าง**	
ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑
วิศวกร	๑	นายช่างโยธา	๒	นายช่างโยธา	๒
นายช่างโยธา	๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	คนงาน	๔
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผช.นายช่างโยธา	๑		
ผช.นายช่างโยธา	๑	คนงาน	๒		
คนงาน	๑		-		
กองการศึกษา ฯ		**กองการศึกษา ฯ**		**กองการศึกษา ฯ**	
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ฯ)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)	๑
นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑
ครู (ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	ครู คศ.๒ (ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๓	ครู (ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๒
ครู (ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๒	ครู คศ.๑ (ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	คนงาน	๑
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖		
คนงาน	๔	คนงาน	๑		-
หน่วยงานตรวจสอบภายใน		**หน่วยงานตรวจสอบภายใน**		**หน่วยงานตรวจสอบภายใน**	
	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
รวมทั้งสิ้น	**๖๐**	**รวมทั้งสิ้น**	**๔๖**	**รวมทั้งสิ้น**	**๔๗**
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖**		**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖**	
๖๔,๑๙๙,๑๘๐ บาท		**๕๘,๖๐๐,๐๐๐ บาท**		**๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท**	

หมายเหตุ รวมอัตราว่างแล้ว

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ และ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาด ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตราว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้มีพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแม่เจดีย์ใหม่ คือ "ประชาชนมีการศึกษา อาชีพ คุณภาพชีวิตที่ดี มีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมสืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแม่เจดีย์ใหม่เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์ ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรด้านการศึกษาได้รับการพัฒนาด้านคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ ที่ ๓ สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุน คุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุน การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และป้องกันปัญหายาเสพติด

กลยุทธ์ ที่ ๓ สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพเพื่อเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

กลยุทธ์ ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุน ด้านการกีฬาและนันทนาการ

กลยุทธ์ ที่ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

กลยุทธ์ ที่ ๖ ส่งเสริมการบำรุงรักษา ศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ พาณิชย์ การเกษตรและอุตสาหกรรม

กลยุทธ์ ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมวิถีชีวิต วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

กลยุทธ์ ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาการค้าการลงทุน การสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร และอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่า

กลยุทธ์ ที่ ๓ ส่งเสริมทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ และส่งเสริมระบบการเกษตรปลอดสารพิษ เกษตรอินทรีย์

๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

กลยุทธ์ ที่ ๒ ดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ที่ ๓ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการ

กลยุทธ์ ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนา และดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อให้มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

กลยุทธ์ ที่ ๑ ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมปกป้องเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๗. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ ที่ ๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ ที่ ๒ พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากร

๒.๓ เป้าประสงค์

๑ .ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในวันสำคัญทางศาสนา และร่วมอนุรักษ์ฟื้นฟู รักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

๒. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพสร้างงาน เพิ่มรายได้ พัฒนาคุณภาพชีวิตและดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้ได้รับบริการและสวัสดิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึงเป็นหมู่บ้านปลอดยาเสพติด

๓. ประชาชนมีความสามัคคี สามารถป้องกันและรับมือจากสาธารณภัยต่างๆได้ ปัญหายาเสพติดและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชนลดลง

๔. ประชาชนยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวแห่งใหม่ของอำเภอ

๕. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น

๖. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมขนส่ง มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนอย่างทั่วถึง

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพิ่มมากขึ้น

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและกีฬาเพิ่มขึ้น

๒. จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนโดยทั่วไปที่มีสิทธิและลงทะเบียนกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อขอรับสิทธิได้รับบริการอย่างทั่วถึงทุกคน

๓. จำนวนกลุ่มส่งเสริมอาชีพเพิ่มขึ้นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้ มากขึ้น

๔. ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน

๕. จำนวนครัวเรือนในตำบลแม่เจดีย์ใหม่สามารถบริหารจัดการขยะได้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น

๖. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดลง

๗. จำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานในด้านต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีขึ้นในแต่ละปี

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลแม่เจดีย์ใหม่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและกีฬาเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๒. จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนโดยทั่วไปที่มีสิทธิและลงทะเบียนกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อขอรับสิทธิได้รับบริการอย่างทั่วถึงทุกคน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

๓. จำนวนกลุ่มส่งเสริมอาชีพเพิ่มขึ้นปีละ ๒ กลุ่ม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นและพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๔. ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ร้อยละ ๘๐

๕. จำนวนครัวเรือนในตำบลแม่เจดีย์ใหม่สามารถบริหารจัดการขยะได้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ครัวเรือนต่อปีและปริมาณขยะลดร้อยละ ๕

๖. ปัญหายาเสพติดที่เกิดขึ้นในพื้นที่ลดลง ร้อยละ ๕ ต่อปี

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานในด้านต่างๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้ปีละ ๑๔ โครงการ

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐

๒.๖ กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา สาธารณสุข และการกีฬา
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
๕. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มองค์กรประชาชนให้มีความเข้มแข็ง
๖. ป้องกัน บำบัด ฟื้นฟู ติดตามและช่วยเหลือเกี่ยวกับยาเสพติด
๗. สนับสนุนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๘. ส่งเสริมให้ประชาชนนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
๙. พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร ด้านการท่องเที่ยว
๑๐. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
๑๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและทำการเกษตร
๑๓. พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๑๔. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างเครือข่ายประชาธิปไตย
๑๕. พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง
๑๖. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓) กำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างมีระบบและมีความยั่งยืน

๔) พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความปลอดภัย โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติ

กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก

(๒) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก

(๓) ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน

(๔) ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อเป็นสนามกีฬาถาวร

(๕) ปัญหาศูนย์เด็กเล็กประจำหมู่บ้านมีสภาพชำรุดทรุดโทรม

(๖) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง

(๗) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

<u>ความต้องการ</u>

(๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

(๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

(๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่

(๔) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ

(๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

(๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ

(๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

<u>ความต้องการ</u>

(๑) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน

(๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้

(๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน

(๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

(๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม – การศึกษา

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย

(๓) ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

(๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

(๕) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน

(๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๗) ปัญหาความยากจน

(๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร

(๙) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

<u>ความต้องการ</u>

(๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน

(๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย

(๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

(๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

(๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย

(๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก

(๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

(๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

<u>ความต้องการ</u>

(๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย

(๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ

(๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก

(๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
(๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
(๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
(๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
(๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
(๗) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
(๘) การบริหารจัดการน้ำ
(๙) การบริหารจัดการขยะ

<u>ความต้องการ</u>

(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
(๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
(๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
(๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
(๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
(๘) พัฒนาแหล่งน้ำหรือการจัดการน้ำมุ่งถึงการจัดหาน้ำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของกรมทรัพยากรน้ำวางแผนการใช้น้ำอย่างมีระบบเพื่อให้เกิดประโยชน์ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดมีการใช้อย่างยั่งยืน
(๙) กำหนดให้ทุกครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอย ได้แก่ ขยะรีไซเคิลขยะมูลฝอยอินทรีย์ ของเสียอันตรายจากชุมชน และขยะอื่นๆ จัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนทุกครัวเรือน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีระบบคัดแยกและรวบรวมขยะมูลฝอยแบบแยกประเภท และ สนับสนุนให้ทุกชุมชนมีการใช้สินค้าที่มีส่วนประกอบจากวัสดุรีไซเคิลและวัสดุ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐจะเป็นหน่วยงานตัวอย่าง

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลแม่เจดีย์ใหม่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกตามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสาสมารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๔) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ยังเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง (ลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย) นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล เช่น หมู่ที่ ๑๒ ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้ เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การขยายไฟฟ้าและประปา อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคคลกรในการดำเนินงาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
(๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
(๓) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
(๔) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
(๕) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
(๖) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และชาวไทยภูเขายังขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด และร้อยละ ๔๕.๔๗ ของครัวเรือนทั้งหมด ยังเป็นครัวเรือนที่ยากจน

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

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

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในอบต.เวียงจะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในอบต.เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภาข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกล

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
(๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
(๓) การท่องเที่ยว
(๔) การผังเมือง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ , ขิง , ลำไย , ลิ้นจี่ ,แก้วมังกร , พุทราและยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่สวยงาม และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปีชาวไทยภูเขา

จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ถึงแม้จะมีบุคคลกรตามโครงสร้างแต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอเวียงป่าเป้า มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา เทคนิค ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒)การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบล

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อนW ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาสO ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและกลุ่มทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัดT ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาสO ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัดT ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

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

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านดังกล่าว ทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรับผิดชอบงานในหลายด้าน ดังนั้นจึงต้องมีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัด และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัด สำนักปลัด และตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สังกัดกองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป จึงได้นำเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ เนื่องจากมีเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ที่ มีความเหมาะสมแล้ว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อ.เวียงป่าเป้า

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการ

ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตารางโครงสร้างส่วนราชการ
โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u>	<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u>	
๑. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.	๑. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.	
๒. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.	๒. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.	
๓. งานกิจการสภา	๓. งานกิจการสภา	
๔. งานธุรการ	๔. งานธุรการ	
๕. งานประชาสัมพันธ์	๕. งานประชาสัมพันธ์	
๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ	๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ	
๗. งานสวัสดิการทางสังคม	๗. งานสวัสดิการทางสังคม	
๘. งานสังคมสงเคราะห์	๘. งานสังคมสงเคราะห์	
๙. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	๙. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	
๑๐. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑๐. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๑๑. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑๑. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑๒. งานเลือกตั้ง	๑๒. งานเลือกตั้ง	
๑๓. งานบริการสาธารณสุข	๑๓. งานบริการสาธารณสุข	
๑๔. งานส่งเสริมสาธารณสุข	๑๔. งานส่งเสริมสาธารณสุข	
๑๕. งานส่งเสริมสุขภาพ	๑๕. งานส่งเสริมสุขภาพ	
๑๖. งานสิ่งแวดล้อม	๑๖. งานสิ่งแวดล้อม	
๑๗. งานนิติการ	๑๗. งานนิติการ	
๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๙. งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๑๙. งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
๒๐. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๐. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒๑. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.	๒๑. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.	
๒๒. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.	๒๒. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.	
๒๓. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	๒๓. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	
๒๔. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด	๒๔. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด	
๒๕. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	๒๕. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒๖. งานงบประมาณ ๒๗. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. ๒๘. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๙. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๓๐ งานการเจ้าหน้าที่	๒๖. งานงบประมาณ ๒๗. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. ๒๘. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๙. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๓๐ งานการเจ้าหน้าที่	
<u>๒. กองคลัง</u> ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานบริหารงานคลัง ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖. งานบำเหน็จบำนาญ ๗. งานบริหารงานทั่วไป	<u>๒. กองคลัง</u> ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานบริหารงานคลัง ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖. งานบำเหน็จบำนาญ ๗. งานบริหารงานทั่วไป	
<u>๓. กองช่าง</u> ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานการโยธา ๔. งานวิศวกรรมโยธา ๕. งานสาธารณูปโภค ๖. งานสำรวจและออกแบบ ๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง ๘. งานผังเมือง	<u>๓. กองช่าง</u> ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานการโยธา ๔. งานวิศวกรรมโยธา ๕. งานสาธารณูปโภค ๖. งานสำรวจและออกแบบ ๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง ๘. งานผังเมือง	
<u>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓. งานบริหารงานทั่วไป ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. งานนิเทศการศึกษา ๗. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<u>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓. งานบริหารงานทั่วไป ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. งานนิเทศการศึกษา ๗. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเงิน การบัญชี ๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ๔. การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ๗. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๘. งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๙. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๑๐. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง	**๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน** ๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเงิน การบัญชี ๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ๔. การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ๗. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๘. งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๙. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๑๐. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อ.เวียงป่าเป้า

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	-	
๒	**สำนักปลัด อบต.**	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๔ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
๓		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๔		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๕		นักทรัพยากรบุคลล	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๒๔ ก.พ.๖๔
๖		นิติกร	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๗		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓ ต.ค.๖๕
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๙		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๐		พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	-	
			รวม	**๑๔**	**๑๑**	**๓**	
๑๓	**กองคลัง**	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๑๔		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๑๕		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อ ๑ เม.ย.๕๗
๑๖		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๑๗		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๑๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
			รวม	**๘**	**๗**	**๑**	
๒๐	**กองช่าง**	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๒๑		วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๒๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑		

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๓		นายช่างโยธา	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑		
๒๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑		
๒๕		ผช.นายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๒๖		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒		
			รวม	**๘**	**๗**	**๑**	
๒๗	**กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	-	
๒๘		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑พ.ค.๖๖
๒๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่					
๓๐		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑		๑	**
๓๑		ครู(ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	๓	๓	-	
๓๒		ครู(ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	๑	๑	-	
๓๓		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๔	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเมืองน้อย					
๓๔	**กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑		๑	**
๓๕		ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	๑	-	๑	**กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์
๓๖		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านห้วยม่วง					
๓๗	**กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑		๑	**
๓๘		ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	๑	-	๑	**กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์
๓๙		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๔๐	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑		๑	**
๔๑		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
			รวม	๑๖	๑๓	๗	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านขุนลาว							
๔๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
			รวม	๑	๑		
รวมทั้งหมด				๕๑	๓๙	๑๒	

หมายเหตุ : **ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ช่วยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ผู้กรอกข้อมูล
(นายวุฒิไกร ใจปิน)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นางสาวพรจันทร์ มิตรมุสิก)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

ผู้รับรองข้อมูล
(นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

ตารางการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑. สำนักปลัด อบต.						
๑. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.	๑	-	-	๑		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.	๓	๑	๒	-		
๓. งานกิจการสภา						
๔. งานธุรการ						
๕. งานประชาสัมพันธ์						
๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ						
๗. งานสวัสดิการทางสังคม	๑	๑				
๘. งานสังคมสงเคราะห์						
๙. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส						
๑๐. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ						
๑๑. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑๒. งานบริการสาธารณสุข	-	-	-	-	-	ใช้วิธีการปรับเกลี่ยงานภายในกอง
๑๓. งานส่งเสริมสาธารณสุข						
๑๔. งานส่งเสริมสุขภาพ						
๑๕. งานสิ่งแวดล้อม						
๑๖. งานนิติการ	๑	๑	-	-	-	
๑๗.งานเลือกตั้ง						
๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	-	๒	๑		
๑๙. งานรักษาความสงบเรียบร้อย						
๒๐. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๑	๑	-	-	
๒๑. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.						
๒๒. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.						
๒๓. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น						
๒๔. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด						
๒๕. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
๒๖. งานงบประมาณ						
๒๗. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต.						
๒๘. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี						
๒๙. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ						
๓๐ งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	๑		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
กองคลัง						
๑ งานการเงินและบัญชี	๓	๒	๑	-		
๒. งานบริหารงานคลัง	๑	๑	-	-		
๓. งานบำเหน็จบำนาญ						
๔.งานบริหารงานทั่วไป						
๕. งานพัฒนารายได้	๒	๑	๑	-		
๖. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน						
๗. งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	-	๑	๑		ใช้วิธีปรับเกลี่ยงานภายในกอง
๓. กองช่าง						
๑.งานบริหารงานทั่วไป	๓	๒	๑	-	-	
๒.งานวิศวกรรมโยธา	๑	-	-	๑		ใช้วิธีปรับเกลี่ยงานภายในกอง
๓.งานควบคุมอาคาร	๔	๒	๒	-	-	
๔. งานการโยธา						
๕.งานสาธารณูปโภค						
๖.งานสำรวจและออกแบบ						
๗.งานควบคุมงานก่อสร้าง						
๘.งานผังเมือง						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๑. งานบริหารการศึกษา	๓	๒	-	๑	-	ใช้วิธีปรับเกลี่ยงานภายในกอง
๒. งานบริหารงานทั่วไป						
๓. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ						
๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๕	๖	๗	๒	-	ใช้วิธีปรับเกลี่ยงานภายในกอง
๕. งานนิเทศการศึกษา						
๖. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน						
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน						
๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเงิน การบัญชี ๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ๔. การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๖. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ๗. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๘. งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๙. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๑๐. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง						

จากตารางดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า

<u>สำนักปลัด อบต.</u>

มีกรอบอัตราตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนัก อบต. ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
๕. นิติกร ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา (ว่าง)
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

จากตารางพบว่าตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดอบต. และตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งอยู่ระหว่างสรรหาของ ก.อบต. ปัจจุบันสามารถปรับเกลี่ยงานของทั้งสองตำแหน่ง โดยมอบหมายให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการประกาศรับโอนย้าย ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาตรงนี้สามารถปรับเกลี่ยงานภายในกองและมอบหมายให้พนักงานจ้างมาปฏิบัติงานแทนได้ งานสาธารณสุขได้มอบหมายให้พนักงานส่วนตำบลในสำนักปลัดปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณสุข ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

<u>กองคลัง</u>

กองคลังมีอัตราตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานการเงินบัญชี ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา (ว่าง)

ทั้ง ลำดับที่ ๑-๔ ตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่มีคนครองทั้งหมด ประกอบกับเมื่อพิจารณาตำแหน่งที่ต้องการกับที่มีอยู่แล้วจะพบว่างานพัสดุมีบุคลากรไม่เพียงพอจำนวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต. จึงเห็นควรให้ใช้วิธีปรับเกลี่ยงานภายในกอง ซึ่งปัจจุบันการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแล้ว

<u>กองช่าง</u>

มีอัตราตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้นรวม ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา
๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

จากตารางพบว่ากองช่างมีความต้องการอัตรากำลัง ๕ อัตรา ปัจจุบันมีคนครอง ๔ อัตรา พบว่างานวิศวกรรมโยธามีบุคลากรไม่เพียงพอ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง ต้องมีกรอบอัตรากำลังสายวิชาการจำนวน ๑ อัตรา จึงเพิ่มตำแหน่ง วิศวกรโยธา ๑ อัตรา

<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

มีอัตราตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๗ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา (ว่าง)

๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

๔. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ๓ อัตรา

๕. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ๑ อัตรา

สำหรับกองการศึกษาฯ ปัจจุบันมีคนครอง ๖ อัตรา และอัตราว่างจำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปก/.ชก ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างประกาศรับโอนย้าย และ ปัจจุบันพบว่ายังขาดอัตรา ครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา ดังนั้นจึงปรับเพิ่มตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเมืองน้อย จำนวน ๑ อัตรา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านห้วยม่วง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ

<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>

มีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลัง ๑ อัตรา ปัจจุบันมีคนครอง ๑ อัตรา ซึ่งปัจจุบันการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแล้ว

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๔ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๒๔ ก.พ.๖๔
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓ ต.ค.๖๕
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
คนงาน	๓	๓	๓	๓				

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานการคลัง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ ๑ เม.ย.๕๗
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ พ.ค.๖๖
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.แม่เจดีย์ใหม่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านห้วยม่วง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
ครูผู้ช่วย		๑	๑	๑	+๑	-	-	** กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเมืองน้อย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	+๑			** กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขุนลาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔๔**	**๕๑**	**๕๑**	**๕๑**	**+๗**	-	-	

**** หมายเหตุ** ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ช่วยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ผู้กรอกข้อมูล
(นายวุฒิไกร ใจปิน)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นางสาวพรจันทร์ มิตรมุสิก)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

ผู้รับรองข้อมูล
(นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินเกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
		ระดับตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	๖๙๑,๖๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๑๒๐	๒๒,๘๗๒	๒๔,๒๔๐	๘๘๒,๐๐๐	๙๐๔,๘๗๒	๙๒๙,๑๑๒	
	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง																	
	สำนักปลัด (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๔ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๒๔ ก.พ.๖๔
๕	นิติกร	วิชาการ	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๙,๕๖๐	
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																	
๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	๑๖๙,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ														๐			
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน														๐			
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓ ต.ค.๖๕
๙	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑๖๔,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	
๑๐	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑๒๓,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๘๘๐	๑๓๔,๐๔๐	๑๓๙,๔๔๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑๕๒,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	
๑๒	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
	รวมสำนักปลัด		๑๔	๑๑	๓,๖๔๐,๘๖๐	๒๑๐,๐๐๐	๑๑	๑๔	๑๔	๐	๐	๐	๑๑๘,๓๘๐	๑๑๙,๑๗๒	๑๑๙,๕๘๐	๓,๗๖๓,๗๕๐	๔,๐๔๙,๔๑๒	๔,๒๑๗,๘๙๒	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	
	นักบริหารงานการคลัง	ต้น																	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๑	๑	๒๗๓,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๘๒,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๐,๒๔๐	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเมื่อ ๑ เม.ย.๕๗
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	๑	๓๖๔,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
		ระดับตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑๗๕,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๗,๗๖๐	
๑๙	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	รวมกองคลัง		๘	๗	๒,๑๕๖,๗๕๐	๔๒,๐๐๐	๘	๘	๘	๐	๐	๐	๖๔,๔๔๐	๖๕,๐๔๐	๖๘,๐๙๐	๒,๒๖๓,๓๘๐	๒,๓๒๔,๔๒๐	๒,๓๙๖,๔๖๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	
	นักบริหารงานช่าง	ต้น																	
๒๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑			๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																	ตามโครงสร้าง
๒๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๒๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐		๑	๑	๑				๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๒๖	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	รวมกองช่าง		๗	๗	๑,๖๗๗,๐๙๐	๔๒,๐๐๐	๘	๘	๘	+๑	๑	๐	๔๐๕,๔๔๐	๖๕,๐๔๐	๖๕,๕๒๐	๒,๑๒๐,๕๒๐	๒,๑๔๔,๖๑๐	๒,๒๔๐,๑๒๐	
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	
	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น																	
๒๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ พ.ค. ๖๖
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
	ศพด.อบต.แม่เจดีย์ใหม่																		
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-			๑	๑	๑	+๑									กำหนดเพิ่ม
๓๑	ครู	ครู คศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๒	ครู	ครู คศ.๒	๓	๓	-		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๔	๔	-		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศพด.รร.บ้านขุนลาว																		
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-			๑	๑	๑	+๑									กำหนดเพิ่ม
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศพด.รร.บ้านห้วยม่วง																		
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-			๑	๑	๑	+๑									กำหนดเพิ่ม

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
		ระดับตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๗	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย		-			๑	๑	๑	+๑									กำหนดเพิ่ม
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก ศพด.รร.บ้านเมืองน้อย	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-			๑	๑	๑	+๑									กำหนดเพิ่ม
๔๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย		-			๑	๑	๑	+๑									กำหนดเพิ่ม
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวมกองการศึกษาฯ		๑๙	๑๓	๑,๐๒๐,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	+๖	๐	๐	๒๙,๕๓๐	๓๖,๖๑๐	๓๙,๐๔๙	๑,๑๓๗,๗๒๐	๑,๑๙๙,๑๒๐	๑,๒๑๒,๗๖๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๑๒๐	
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																	
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๑๒๐	
(๔)	รวม		๔๔	๓๙	๘,๙๓๓,๗๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๑	๕๑	๕๑	๗	๐	๐	๖๓๗,๒๖๐	๒๙๗,๗๗๒	๓๐๔,๒๖๐	๙,๙๐๗,๐๒๐	๑๐,๒๐๔,๙๙๒	๑๐,๕๐๙,๒๕๒	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๔๘๖,๐๕๓	๑,๕๓๐,๗๔๙	๑,๕๗๖,๓๘๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๓๙๓,๐๗๓	๑๑,๗๓๕,๗๔๑	๑๒,๐๘๕,๖๔๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๘.๕๒	๑๘.๑๖	๑๗.๘๒	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๕๘,๖๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๘,๖๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๘,๖๐๐,๐๐๐x๕%) +๕๘,๖๐๐,๐๐๐ = ๖๑,๕๓๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๑,๕๓๐,๐๐๐ บาท = (๖๑,๕๓๐,๐๐๐ x๕%) +๖๑,๕๓๐,๐๐๐ = ๖๔,๖๐๖,๕๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๔,๖๐๖,๕๐๐ บาท = (๖๔,๖๐๖,๕๐๐x๕%) + ๖๔,๖๐๖,๕๐๐ = ๖๗,๘๓๖,๘๒๕

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ที่ มท.๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งฯ

** ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ช่วยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ผู้กรอกข้อมูล	(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ	(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(นายวุฒิไกร ใจปิน)	(นางสาวพรจันทร์ มิตรมุสิก)	(นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ปลัด อบต. (๑ อัตรา)
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

→ หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานปลัด อบต.
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) **(ว่าง)**
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)
- นิติกร (ปก./ชก.) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (1)
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑) **(ว่าง)**
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑) **(ว่าง)**
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- พนักงานดับเพลิง (๑)
- คนงาน (๓)

กองคลัง
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑) **(ว่าง)**
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- คนงาน (๒)

กองช่าง
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) (๑)
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) **(กำหนดเพิ่ม)**
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๒)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- นักบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) **(ว่าง)**
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๔) **(กำหนดเพิ่ม)**
- ครู คศ.๒ (๓)
- ครู คศ.๑ (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย (๒) **(กำหนดเพิ่ม)**
- ผู้ดูแลเด็กตามภารกิจ (๖)

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับอาวุโส	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.๑	ครู คศ.๒	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
			ที่มี/ว่าง		ที่มี/ว่าง	ที่มี/ว่าง		ที่มี/ว่าง	ที่มี/ว่าง	ที่มี/ว่าง	ที่มี/ว่าง	ที่มี/ว่าง	ที่มี/ว่าง	ที่มี/ว่าง	ที่มี/ว่าง
จำนวน	๑	-	๓/๑	-	๒/-	๒/๓	-	๕/-	๒/๒	-/๔	-/๒	๑/-	๓/-	๑๑/-	๘/-

ผังโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1 อัตรา) **(ว่าง)**

- งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.
- งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.
- งานกิจการสภา
- งานธุรการ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ

1. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (1 อัตรา)
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1 อัตรา)
3. คนงาน (1 อัตรา)

- งานสวัสดิการทางสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

1. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (1อัตรา)

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

1. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง./ชง.) (1 อัตรา) **(ว่าง)**
2. พนักงานดับเพลิง (1 อัตรา)
3. คนงาน (1 อัตรา)

- งานนิติการ

1. นิติกร (ปก./ชก.) (1อัตรา)

- ด้านบริการสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานสิ่งแวดล้อม

1.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (1อัตรา)
2.จพง.ธุรการ (ปก./ชก.) 1 อัตรา
3. คนงาน (1 อัตรา)

ผังโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1 อัตรา) **(ว่าง)**

-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
-งานยุทธศาสตร์ของ อบต.
-งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.
-งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
-งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด
-งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
-งานงบประมาณ
-งานเสนอแนะขอรับจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต.
-งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
-งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ

1. หัวหน้าสำนักปลัด (1 อัตรา) **(ว่าง)**
2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (1 อัตรา)
3. คนงาน (1 อัตรา)

- งานการเจ้าหน้าที่

1. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (1 อัตรา) **(ว่าง)**

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ที่มี/ที่ว่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก.) ที่มี/ที่ว่าง	ประเภทวิชาการ (ชก.) ที่มี/ที่ว่าง	ประเภทวิชาการ (ชพ.)	ประเภทวิชาการ (ชช.)	ประเภททั่วไป (ปง.) ที่มี/ที่ว่าง	ประเภททั่วไป (ชง.)	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-/1	-	-	2/1	1/-	-	-	1/1	-	-	-	6	13

ผังโครงสร้างกองคลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานบริหารงานคลัง
- งานการเงินและบัญชี

ผู้อำนวยการกองคลัง (1 อัตรา)
1.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (1 อัตรา)
2.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (1 อัตรา)

- งานบำเหน็จบำนาญ

1. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (1อัตรา)
2. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (1 อัตรา)

- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

1.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (1 อัตรา)
2.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1 อัตรา)

งานบริหารงานทั่วไป

1.ผู้อำนวยการกองคลัง (1 อัตรา)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

3.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (1 อัตรา)
(ว่าง)
4.คนงาน (1 อัตรา)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ที่มี/ที่ว่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก)	ประเภทวิชาการ(ชก.) ที่มี/ที่ว่าง	ประเภทวิชาการ (ชพ.)	ประเภทวิชาการ (ชช.)	ประเภททั่วไป (ปง.) ที่มี/ที่ว่าง	ประเภททั่วไป (ชง.) ที่มี/ที่ว่าง	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	1/-	-	-	-	1/-	-	-	1/1	1/-	-	-	3	8

ผังโครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการกอช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1 อัตรา)

งานบริหารทั่วไป
1.ผู้อำนวยการกองช่าง (1 อัตรา)
2.เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (1 อัตรา)
3.คนงาน (1 อัตรา)

- งานควบคุมอาคาร
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานสำรวจและออกแบบ
1.นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (1 อัตรา)
2.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1 อัตรา)

- งานการโยธา
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสาธารณูปโภค
1.นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (1 อัตรา)
2.คนงาน (1 อัตรา)

- งานวิศวกรรมโยธา
1วิศวกรโยธา(ปง./ชง.) (1 อัตรา) **(กำหนดเพิ่ม)**

- งานผังเมือง
ผู้อำนวยการกองช่าง (1 อัตรา)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ที่มี/ที่ว่าง	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก.) ที่มี/ที่ว่าง	ประเภทวิชาการ (ชก.)	ประเภทวิชาการ (ชพ.)	ประเภทวิชาการ (ชช.)	ประเภททั่วไป (ปง.)	ประเภททั่วไป (ชง.) ที่มี/ที่ว่าง	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	1/-	-	-	-/1	-	-	-	-	3/-	-	-	3	8

ผังโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1 อัตรา)

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (1 อัตรา)
2.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (1 อัตรา) **(ว่าง)**
3.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (1 อัตรา)
4. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (4 อัตรา) **(กำหนดเพิ่ม)**
5.ครู คศ.2 (3 อัตรา)
6.ครู คศ.1 (1 อัตรา)
7. ครูผู้ช่วย (2 อัตรา) **(กำหนดเพิ่ม)**
8.ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ (6 อัตรา)
9.ผู้ดูแลเด็ก คนงาน (1 อัตรา)

- งานการกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

1.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) **(ว่าง)**
2.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (1 อัตรา)

- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา
- งานนิเทศการศึกษา

1.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (1 อัตรา)
2.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (1 อัตรา) **(ว่าง)**

- งานบริหารทั่วไป

1.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) **(ว่าง)**
2.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (1 อัตรา)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ที่มี/ที่ว่าง	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก.) ที่มี/ที่ว่าง	ประเภทวิชาการ (ชก.)	ประเภทวิชาการ (ชพ.)	ประเภทวิชาการ (ชช.)	ประเภททั่วไป (ปง.)	ประเภททั่วไป (ชง.) ที่มี/ที่ว่าง	ประเภททั่วไป (อาวุโส)		ครูที่มี/ที่ว่าง	ผู้ดูแลเด็กทักษะ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	1/-	-	-	-/1	-	-	-	-	1/-	-		4/2	6	1	16

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวพรจันทร์ มิตรมุสิก	ร.ม. (การเมืองการปกครอง)	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง	๖๙๑,๖๘๐ (๕๗,๖๔๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๕๙,๖๘๐
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>												
๒	ว่าง	ว่าง	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดอบต.)	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดอบต.)	ต้น	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๖
๓	นายวุฒิไกร ใจปิน	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๘๙,๔๐๐
๔	นางสาวธมลวรรณ ขวัญเมือง	นิติศาสตร์บัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐X ๑๒)	- -	- -	๑๙๐,๐๘๐
๕	นายนคเรศ อุดมทรัพย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐X ๑๒)	- -	- -	๓๖๙,๔๘๐
๖	ว่าง	ว่าง	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๒๔ ก.พ.๖๔
๗	นายชวลิต กลิ่นแข	ปวส. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง..	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐x๑๒)	- -	- -	๑๘๘,๖๔๐
๘	ว่าง	ว่าง	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	- -	- -	ว่างเมื่อวันที่ ๓ ต.ค.๖๕
๙	นางวารีณี สองปอน	บช.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๖๔,๔๐๐ (๑๓,๗๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๖๔,๔๐๐
๑๐	นายชาคริต เนตรนิลพฤกษ์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์+การอาหาร)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	๑๒๓,๘๔๐ (๑๐,๓๒๐ x๑๒)	-	-	๑๒๓,๘๔๐
๑๑	นายฉลอง คณากรณ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๕๒,๕๒๐ (๑๒,๗๑๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๕๒,๕๒๐
๑๒	นางสาวจิตาวรรณ ธรรมลีก	รัฐประศาสนศาศตรบัณฑิต	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๑๓	นายณัฐธิรวุธ มโนพู่	ปวส. (ช่างเชื่อม)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๑๔	นางสาวดารินทร์ กาเร็ว	ศ.บ. (เกษตรศาสตร์)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
<u>กองคลัง</u>												
๑๕	นางจันทร์เพ็ญ ปองดอง	บธ.บ.(การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๔๙๐,๙๒๐
๑๖	นางสุปรียา เนตรนิลพฤกษ์	บช.บ.(การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๗๖,๐๘๐
๑๗	นายโอชา ศรีฟ้าเลื่อน	บธ.บ.(การตลาด)	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๖๙,๒๔๐
๑๘	นางสาวจรูญ ยารังสี	ปวส.(การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๗๓,๑๒๐ (๒๒,๗๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๗๓,๑๒๐
๑๙	ว่าง	ว่าง	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.		- -	- -	ว่างเมื่อวันที่ ๑ เม.ย.๕๗
๒๐	นางสาวผุสดี มณีวรรณ์	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๗๕,๖๘๐ (๑๔,๖๔๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๗๕,๖๘๐
๒๑	นางณัฏฐนิชา อั้นคำใจ	ศด.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวชนัญชิดา ธรรมขันแข็ง	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๒๓	นายณรงค์ รัตนสุวรรณ	บธ.บ.(การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๕๑๐,๙๖๐
๒๔	-	-	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕	นายธีระพงศ์ ประชัน	วท.บ.(เทคโนโลยีการก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๔๖,๕๖๐
๒๖	นายพนมไพล์ จันทะมา	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๗,๘๘๐ (๒๗,๔๗๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๒๗,๘๘๐
๒๗	นางสาวอรทัย ปันเต็ม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม)	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๙๔,๒๘๐
๒๘	นายอรรถพล คณากรณ์	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๒๙	นางสาวฐิติกาญจน์ โภชนะ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายพัฒนศิลป์ แว่นไว	วท.บ. (การส่งเสริมสุขภาพ)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นางวรินทร์ดา ใจปิน	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๔๙๗,๕๒๐
๓๒	ว่าง	ว่าง	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ พ.ศ.๖๖
๓๓	นายพงษ์ศักดิ์ ยาวิราช	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐X ๑๒)	- -	- -	๒๔๙,๓๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่												
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๕	นางสาวโสภา เก่งแก้ว	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๒	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๒	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๒	- -	- -	-
๓๖	นางเชมิกา จันทะมา	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๔	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๔	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๔	- -	- -	-
๓๗	นางสาวแก้วใจ วงค์ทรายคำ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๕	ครู	(คศ.๑)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๕	ครู	(คศ.๑)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๕	- -	- -	-
๓๘	นางมัทนา พวงพันธ์	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๓	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๓	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๓	- -	- -	-
๓๙	นางสมพร ธรรมปัญโญ	ปวช.(คหกรรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	-
๔๐	นางสาวสายพิณ ชันดา	ปวช.(คหกรรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	-
๔๑	นางโสภา โพธิ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	-
๔๒	นางสาวกาญจนา วัฒนบณีกุล	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านห้วยม่วง												
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านห้วยม่วง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๔	ว่าง	ว่าง	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๕	นางนงคราญ เชียงหวาง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเมืองน้อย												
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเมืองน้อย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๗	ว่าง	ว่าง	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย		-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๘	นางฤดี สินเจริญวานิช	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	- -	- -	- -	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านขุนลาว												
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านขุนลาว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๐	นางนงลักษณ์ ศิลาวงษ์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๑	นางอัญชลี มณีชัย	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป การบัญชี)	๑๒-๓-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๒-๓-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๔๐๒,๗๒๐

** หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ช่วยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ผู้กรอกข้อมูล
(นายวุฒิไกร ใจปิน)
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นางสาวพรจันทร์ มิตรมุสิก)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

ผู้รับรองข้อมูล
(นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ความทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่นการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครับด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามรถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดขนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

๑. สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารภนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

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

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

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

สิ่งที่เพื่อนร่วมงามพึงปรารถนา

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

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ԿԵՌՄԱՆԻ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

ที่ ๔๒๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน และให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อใช้เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และ ข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งและผู้ที่มีรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. นางสาวพรจันทร์ มิตรมุสิก	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. นายณรงค์ รัตนสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๔. นางจันทร์เพ็ญ ปองดอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. นางวรินทร์ดา ใจปิน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๖. นายวุฒิไกร ใจปิน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวธมลวรรณ ขวัญเมือง	นิติกรปฏิบัติการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

<u>โดยให้กรรมการมีอำนาจหน้าที่</u> ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษา วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นและอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษา วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนา หรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

/๕จัดโครงสร้าง

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในของส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และ แผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ในห้วงระยะเวลา ๕ ปี (๒๕๖๖–๒๕๗๐) โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่
วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖
****

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/ ประธานกรรมการ	
๒.	นางสาวพรจันทร์ มิตรมุสิก	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ กรรมการ	
๓.	นายณรงค์ รัตนสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองช่าง/ กรรมการ	
๔.	นางจันทร์เพ็ญ ปองดอง	ผู้อำนวยการกองคลัง/ กรรมการ	
๕.	นางวรินทร์ดา ใจปิน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/ กรรมการ	
๖.	นายวุฒิไกร ใจปิน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด/ กรรมการและเลขานุการฯ	
๗.	นางสาวธมลวรรณ ขวัญเมือง	นิติกรปฏิบัติการ/ ผู้ช่วยเลขานุการฯ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อมาครบองค์ประชุมแล้ว นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์
ประธานกรรมการ

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (รอบประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๓๒๓ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้แล้วเสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **รับรองรายงานการประชุม**

- ไม่มีการประชุมครั้งแรก -

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่อง เพื่อพิจารณา**

๓.๑ การจัดทำหลักการและเหตุผลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์
ประธาน

ตามที่ได้แจ้งในเบื้องต้นแล้วว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่จำเป็นต้องจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อวางแผนในการกำหนดอัตรากำลัง เพื่อให้มีการปฏิบัติราชการบรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่ โดยได้กำหนดหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานสวนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้อง

เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

มีผู้เข้าร่วมประชุมท่านใดมีความคิดเห็นว่าควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) หากไม่มีขอมติที่ประชุมในการเห็นชอบหลักการดังกล่าว

ที่ประชุม

เห็นชอบในหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๓.๒ การกำหนดวัตถุประสงค์จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์
ประธาน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการกำกับดูแลด้านการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ ตามเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีการกำหนด ตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โคสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ประชุม เห็นชอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๓.๓ การวิเคราะห์ปัญหาสภาพพื้นที่และความต้องการของประชาชน และการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ในการดำเนินงานของ อบต.

นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์ ประธาน ขอให้ที่ประชุมร่วมวิเคราะห์ปัญหาสภาพพื้นที่และความต้องการของประชาชน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงานของ อบต.

ที่ประชุม ร่วมดำเนินการวิเคราะห์ปัญหาสภาพพื้นที่และความต้องการตามภารกิจอำนาจหน้าที่

๓.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง

นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์ ประธาน สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น จะดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดตามที่ได้กล่าวไปแล้ว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มียุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์พัฒนาการด้านการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ พาณิชย์ การเกษตรและอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

นางสาวพรจันทร์ มิตรมุสิก
ปลัด อบต.

ชี้แจงอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างของแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

๑. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.

๒. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการนายก อบต.

๓. งานกิจการสภา

๔. งานธุรการ

๕. งานประชาสัมพันธ์

๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ

๗. งานสวัสดิการทางสังคม

๘. งานสังคมสงเคราะห์

๙. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

๑๐. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๑๑. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑๒. งานเลือกตั้ง

๑๓. งานบริการสาธารณสุข

๑๔. งานส่งเสริมสาธารณสุข

๑๕. งานส่งเสริมสุขภาพ

๑๖. งานสิ่งแวดล้อม

๑๗. งานนิติการ

๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๙. งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๒๐. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒๑. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.

๒๒. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.

๒๓. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๒๔. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด

๒๕. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

๒๖. งานงบประมาณ

๒๗. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต.
๒๘. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๒๙. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ
๓๐ งานการเจ้าหน้าที่

กองคลัง

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานบริหารงานคลัง
๓. งานพัฒนารายได้
๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน
๖. งานบำเหน็จบำนาญ
๗. งานบริหารงานทั่วไป

กองช่าง

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานควบคุมอาคาร
๓. งานการโยธา
๔. งานวิศวกรรมโยธา
๕. งานสาธารณูปโภค
๖. งานสำรวจและออกแบบ
๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง
๘. งานผังเมือง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
๓. งานบริหารงานทั่วไป
๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๖. งานนิเทศการศึกษา
๗. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

๒. งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเงินการบัญชี

๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน

๔. การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน

๕. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

๗. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ

๘. งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ

๙. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

๑๐. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ที่ประชุม - มติที่ประชุมเห็นชอบโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังเดิม คือ คง ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบ ตามที่ท่านปลัดฯ ได้นำเสนอมาข้างต้นแล้ว หน้าที่ความรับผิดชอบก็คงเดิม

นางสาวพรจันทร์ มิตรมุสิก ชี้แจงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ปลัดอบต./กรรมการ โดยในแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ จะดำเนินการเพิ่มอัตรากำลัง ดังนี้

๑. กองช่าง ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของกองระดับต้น ซึ่งให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานตำแหน่ง ประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

   ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

   ๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเมืองน้อย

   ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านห้วยม่วง

   ๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านขุนลาว

โดยตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ขอให้ที่ประชุมร่วมพิจารณากรอบอัตรากำลังตามที่ได้เสนอดัง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๔ ผูกพันกับบัญชี ก.อบต. ตามหนังสือที่ ชร ๗๙๔๐๑/๙๘๑ ลงวันที่ ๑๑ พ.ย.๖๕
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ วันที่ ๒๔ ก.พ. ๖๔ ผูกพันกับบัญชี ก.อบต. ตามหนังสือที่ ชร ๗๙๔๐๑/๓๗๓ ลงวันที่ ๙ พ.ค.๖๕
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓ ต.ค.๖๕ รับโอนตามหนังสือที่ ชร๗๗๔๐๑/๕๓๖ ลงวันที่ ๒๓ มิ.ย.๖๖
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
คนงาน	๓	๓	๓	๓				
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานการคลัง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ ๑ เม.ย.๕๗ ผูกพันกับบัญชี ก.อบต. ตามหนังสือที่ ชร ๗๙๙๔๐๑/๓๗๓ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)								
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ พ.ค.๖๖ รับโอนตามหนังสือ ที่ ชร ๗๙๔๐๑/๓๖๕ ลงวันที่ ๙ พ.ค.๖๖
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. แม่เจดีย์ใหม่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านห้วยม่วง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างกำหนดเพิ่มตามมติ ก.อบต. จ.ชร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ วันที่ ๒๗ ต.ค.๒๕๖๔ "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเมืองน้อย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครูผู้ช่วย		๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขุนลาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๕๑	๕๑	๕๑	+๗	-	-	

ดังนั้น ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะมีการเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ได้แก่

๑. วิศกรโยธา ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรา กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง

๒. และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๔ อัตรา กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖

๓.ครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา เพื่อให้ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ ได้แก่

๓.๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเมืองน้อย จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านห้วยม่วง จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับ ตำแหน่งว่างจำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด , นักทรัพยากรบุคคล,นักวิชาการศึกษา,เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเจ้าพนักงานพัสดุ จะได้ดำเนินการสรรหาผู้มาบรรจุแต่งตั้งต่อไป ดังนั้นจึงไม่กำหนดงานขึ้นมาใหม่ เห็นควรกำหนดงานตามกรอบเดิม ส่วนการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องมอบให้หัวหน้าสำนักปลัดและเลขานุการดำเนินการตามหนังสือสั่งการ มีท่านใดเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมในการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง

ที่ประชุม เห็นชอบโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมติเป็นเอกฉันท์

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๑๕ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกการประชุม

(นายวุฒิไกร ใจปิน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

สำเนาคู่ฉบับ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

พิมพ์.....
ร่าง/ทาน.....
ตรวจ.....

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อ.เวียงป่าเป้า จ.เชียงราย
ตารางโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u>	**<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u>**	
๑. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.	๑. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.	
๒. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.	๒. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.	
๓. งานกิจการสภา	๓. งานกิจการสภา	
๔. งานธุรการ	๔. งานธุรการ	
๕. งานประชาสัมพันธ์	๕. งานประชาสัมพันธ์	
๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ	๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ	
๗. งานสวัสดิการทางสังคม	๗. งานสวัสดิการทางสังคม	
๘. งานสังคมสงเคราะห์	๘. งานสังคมสงเคราะห์	
๙. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	๙. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส	
๑๐. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑๐. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๑๑. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑๑. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑๒. งานเลือกตั้ง	๑๒. งานเลือกตั้ง	
๑๓. งานบริการสาธารณสุข	๑๓. งานบริการสาธารณสุข	
๑๔. งานส่งเสริมสาธารณสุข	๑๔. งานส่งเสริมสาธารณสุข	
๑๕. งานส่งเสริมสุขภาพ	๑๕. งานส่งเสริมสุขภาพ	
๑๖. งานสิ่งแวดล้อม	๑๖. งานสิ่งแวดล้อม	
๑๗. งานนิติการ	๑๗. งานนิติการ	
๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๙. งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๑๙. งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
๒๐. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๐. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒๑. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.	๒๑. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.	
๒๒. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.	๒๒. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.	
๒๓. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	๒๓. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	
๒๔. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด	๒๔. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด	
๒๕. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	๒๕. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	
.๒๖. งานงบประมาณ	.๒๖. งานงบประมาณ	
๒๗. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของอบต.	๒๗. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของอบต.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานบริหารงานคลัง ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖. งานบำเหน็จบำนาญ ๗. งานบริหารงานทั่วไป	**๒. กองคลัง** ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานบริหารงานคลัง ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖. งานบำเหน็จบำนาญ ๗. งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานการโยธา ๔. งานวิศวกรรมโยธา ๕. งานสาธารณูปโภค ๖. งานสำรวจและออกแบบ ๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง ๘. งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานการโยธา ๔. งานวิศวกรรมโยธา ๕. งานสาธารณูปโภค ๖. งานสำรวจและออกแบบ ๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง ๘. งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๓. งานบริหารงานทั่วไป ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. งานนิเทศการศึกษา ๗. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓. งานบริหารงานทั่วไป ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. งานนิเทศการศึกษา ๗. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเงิน การบัญชี ๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ๔. การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ๗. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๘. งานการประเมนิการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๙. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๑๐. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจและผู้ทีเกี่ยวข้อง	**๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน** ๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเงิน การบัญชี ๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ๔. การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ๗. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๘. งานการประเมนิการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๙. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๑๐. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจและผู้ทีเกี่ยวข้อง	

(นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	**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 งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติการราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖,๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ด่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

สำเนาคู่ฉบับ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖,๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ด่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

พิมพ์ ธิดาวรรณ
ร่าง/ทาน
ตรวจ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายประจิต พรหมเรืองฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	**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 งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติการราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อ.เวียงป่าเป้า จ.เชียงราย
ตารางโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u>	**<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u>**	
๑. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.	๑. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.	
๒. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.	๒. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.	
๓. งานกิจการสภา	๓. งานกิจการสภา	
๔. งานธุรการ	๔. งานธุรการ	
๕. งานประชาสัมพันธ์	๕. งานประชาสัมพันธ์	
๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ	๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ	
๗. งานสวัสดิการทางสังคม	๗. งานสวัสดิการทางสังคม	
๘. งานสังคมสงเคราะห์	๘. งานสังคมสงเคราะห์	
๙. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	๙. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	
๑๐. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑๐. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๑๑. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑๑. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑๒. งานเลือกตั้ง	๑๒. งานเลือกตั้ง	
๑๓. งานบริการสาธารณสุข	๑๓. งานบริการสาธารณสุข	
๑๔. งานส่งเสริมสาธารณสุข	๑๔. งานส่งเสริมสาธารณสุข	
๑๕. งานส่งเสริมสุขภาพ	๑๕. งานส่งเสริมสุขภาพ	
๑๖. งานสิ่งแวดล้อม	๑๖. งานสิ่งแวดล้อม	
๑๗. งานนิติการ	๑๗. งานนิติการ	
๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๙. งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๑๙. งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
๒๐. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๐. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒๑. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.	๒๑. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.	
๒๒. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.	๒๒. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.	
๒๓. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	๒๓. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	
๒๔. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด	๒๔. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด	
๒๕. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	๒๕. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	
.๒๖. งานงบประมาณ	.๒๖. งานงบประมาณ	
๒๗. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของอบต.	๒๗. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของอบต.	