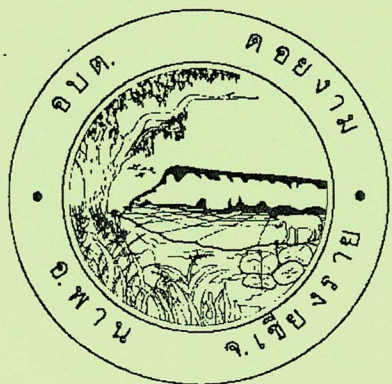


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	๑๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	๓๑
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๓๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๕
- อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	๔๙
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๑
๑๔. ภาคผนวก	
- บัญชีการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕	
- บัญชีค่าใช้จ่าย เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕	
- บัญชีการคำนวณลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล	
- สำเนาบันทึกข้อความการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- ประกาศ อปท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๖)	
- ประกาศ อปท. เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองดีองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็น กรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดอยงาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ ภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานใน ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ย ร้อยละ ๒๓.๔๔

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า 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 ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายหอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่ง มุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร 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” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

• 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 เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

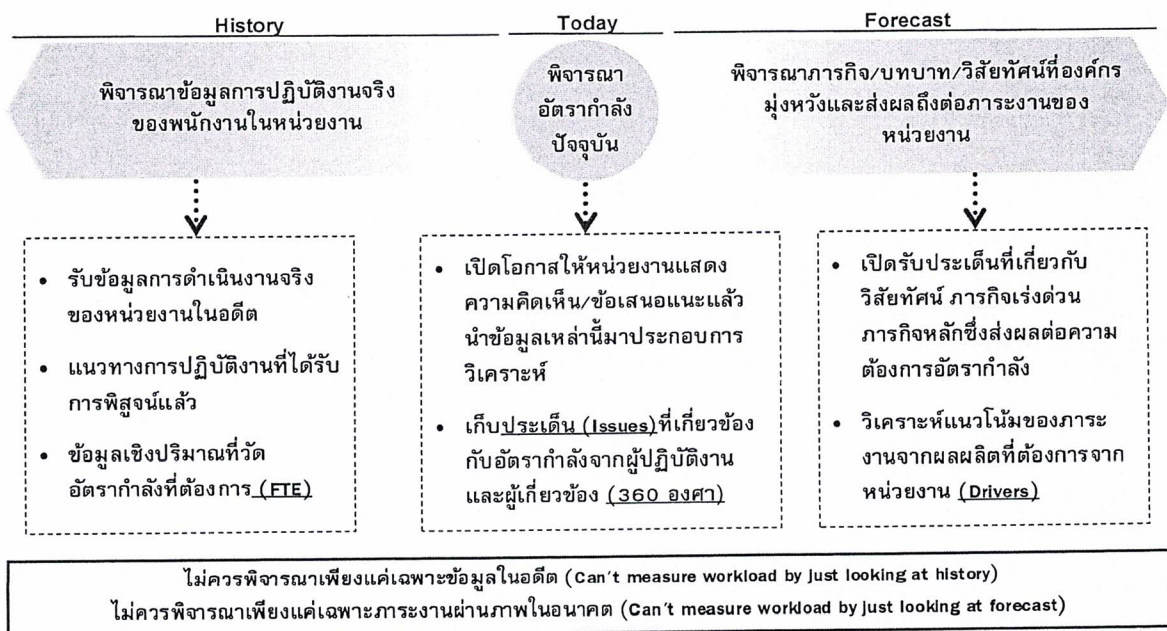
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

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

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

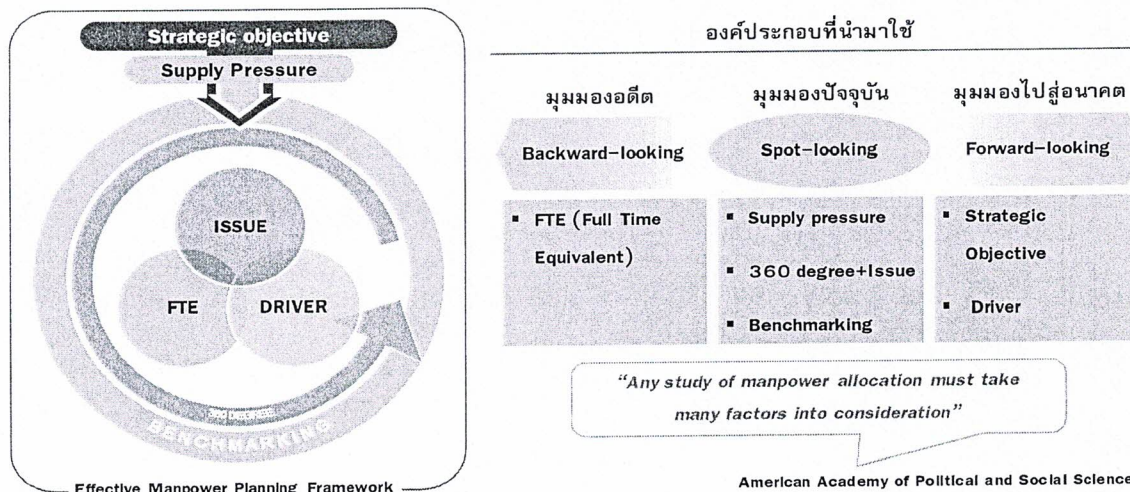
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคอยงาม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัย

การผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ 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 ในองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ที่มีอยู่ดังนี้

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

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน

การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (การตรวจประเมิน LPA)

ประเด็นด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน
ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม			กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑		นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑		นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	
สำนักงานปลัด อบต.			สำนักงานปลัด อบต.		
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑		นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑		นักทรัพยากรบุคคล ชก.		๑
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑		นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑		นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง		๑	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	
			เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง		๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๑		พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	
กองคลัง			กองคลัง		
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑		นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	๑		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.		๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑		เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง		๑
นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑		พนักงานจ้างทั่วไป		
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑		คนงาน (ทั่วไป)	๑	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม			กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
กองช่าง			กองช่าง		
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)		๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)		๑
นายช่างโยธา อาวุโส	๒		นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑				
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๓		-		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม)	๑		นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม)	๑	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑		นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-		
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล ดอยงาม (สันช้างตาย)			โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล สันติสุข		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑		ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑
ครู	๖		ครู	๒	๑
ครูผู้ช่วย	๑		พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ลูกจ้างประจำ			ผู้ช่วยครู		๑
ช่างครุภัณฑ์	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ช่วยครู	๑		ภารโรง	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
พนักงานจ้างทั่วไป			ครู (คศ.๑)	๑	
คนงาน	๑		พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอยงาม			ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	
ครู	๑		หน่วยตรวจสอบภายใน		
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม			กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๗				
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>					
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑				
รวม	๔๙	๔	รวม	๒๖	๘
รวมทั้งสิ้นของ อบต.ดอยงาม	๕๓		รวมทั้งสิ้นของ อบต.สันติสุข	๓๔	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๙,๙๗๘,๘๐๐ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๙,๗๒๗,๐๐๐ บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ที่สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตั้งจ่าย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีหัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดัง ต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ

แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลดอยงามสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลดอยงาม คือ

“สร้างองค์ธรรมภิบาล บูรณาการทุกภาคส่วน พัฒนาสังคมอยู่ดีมีสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา ด้านการเมือง การบริหาร ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อประชาชนตำบลดอยงามอยู่ดีมีสุข ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลดอยงาม ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทางการศึกษา

- พันธกิจ การส่งเสริมพัฒนาการศึกษาและเทคโนโลยี
 - เป้าประสงค์ พัฒนาความรู้ความสามารถให้เด็กและเยาวชนและเป็นช่องทางในการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย และทั่วถึงของประชาชน
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนมีความรู้มากขึ้น
- อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา	อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่น

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

- ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- พันธกิจ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชน
- เป้าประสงค์ ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ร้อยละ ๑๐
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการด้านการกีฬาและนันทนาการ	มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายทุกชุมชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การดูแลสุขภาพอนามัย ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	พัฒนาศักยภาพของ อสม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด, กองช่าง, กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรม

● พันธกิจ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร, ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สารชีวภาพในการเกษตร

● เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ
- มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำ

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	ขุดลอก คูคลอง จัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพของคนในท้องถิ่น	หมู่บ้านมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรคุณภาพมาตรฐาน สาธารณและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยว

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เป้าประสงค์ มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
 ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
 - พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ
 - จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษ ในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน	ชุมชนสะอาด เรียบร้อย
๒.การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ	แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่
๓.ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยแบบ ถูกวิธี	มีระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยอย่าง ถูกวิธี

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด อบต., กองช่าง, กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก
- เป้าประสงค์ การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
 ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- วางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็น และความต้องการของประชาชน
- ก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้สอดคล้องกับความเป็นและความต้องการของประชาชน	ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการ ร้อยละ ๘๐
๒.สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ	มีการปรับปรุง ก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ ให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบ

คมนาคมและขนส่งภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

● พันธกิจ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน

● เป้าประสงค์ การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน

- นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร

- สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม เพิ่มพูนความรู้

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรได้รับการอบรม ปีละ ๑ หลักสูตร และได้ศึกษาต่อ
๒.พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย พร้อมสำหรับการบริการประชาชน
๔.ส่งเสริมความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด อบต. ,กองช่าง,กองคลัง,กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

● พันธกิจ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

● เป้าประสงค์ พัฒนาด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรท้องถิ่นและประชาชนตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บุคลากรและประชาชนในพื้นที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น
- ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยและทั่วถึงของประชาชน

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรท้องถิ่น และประชาชน	อบรมให้ความรู้ในด้านระบบสารสนเทศ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการให้บริการช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ปัญหาเด็กนักเรียนยากจนขาดทุนการศึกษา
 - ปัญหาเด็กเล็กและเด็กนักเรียนขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสม
 - ปัญหาขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นห่างไกลเยาวชน
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - ปัญหาต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง
 - ปัญหาการว่างงาน
 - ปัญหาได้ผลผลิตน้อย ราคาผลผลิตต่ำ
๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข
 - ปัญหาโรคติดต่อ
 - ปัญหาความเชื่อดั้งเดิมในการบริโภคอาหาร
 - ปัญหาโรคไข้เลือดออก
 - ประชาชนขาดความเข้าใจในการดูแลร่างกายตนเอง
๔. ปัญหาด้านสังคม
 - ปัญหาเยาวชนห่างไกลศาสนา
 - ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
 - ปัญหาสื่อเทคโนโลยีที่ล่อแหลม
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ปัญหาขยะที่เพิ่มขึ้น
 - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
 - การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร
 - บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
 - ปัญหาบุคลากรขาดความชำนาญและทักษะในการทำงานเท่าที่ควร
 - ปัญหางบประมาณในการบริหารมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาของประชาชน
๗. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ
 - ปัญหาพื้นที่การเกษตรเป็นที่ลุ่มก่อให้เกิดน้ำท่วมขังและบางครั้งขาดแคลนน้ำระบบชลประทานไม่ทั่วถึง
 - ปัญหาประปาหมู่บ้าน ขำรดผู้ดูแลขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลประปา
๘. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
 - ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การขุดลอกคลอง และการ วางท่อระบายน้ำ
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนในพื้นที่การเกษตร
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดมูลฝอยและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
- การให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัว

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ

ตามอำนาจหน้าองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วน

ตำบลดอยงามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขต พื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗)พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๑.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๑.๔ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๕ ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๖ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๑.๗ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๒.๔ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔.๒ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

- ๔.๓ การท่องเที่ยว
- ๔.๔ การผังเมือง
- ๔.๕ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - ๗.๒ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
 - ๗.๓ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 - ๗.๔ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
 - ๗.๕ การสาธารณสุขการ
 - ๗.๖ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
 - ๗.๗ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 - ๗.๘ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - ๗.๙ การจัดการศึกษา
 - ๗.๑๐ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - ๗.๑๑ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - ๗.๑๒ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 - ๗.๑๓ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - ๗.๑๔ การส่งเสริมกีฬา
 - ๗.๑๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - ๗.๑๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๗.๑๗ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - ๗.๑๘ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - ๗.๑๙ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 - ๗.๒๐ การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
 - ๗.๒๑ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 - ๗.๒๒ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

- ๗.๒๓ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- ๗.๒๔ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๒๕ การผังเมือง
- ๗.๒๖ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๗.๒๗ การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๗.๒๘ การควบคุมอาคาร
- ๗.๒๙ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗.๓๐ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๗.๓๑ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- ๗.๓๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๗.๓๓ การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๗.๓๔ หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม swot analysis

จุดแข็ง (S-Strength)

๑. สภาพพื้นที่ของตำบลดอยงาม เป็นพื้นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา ซึ่งเหมาะสมกับการทำการเกษตร ประกอบกับมีแหล่งน้ำ ทางธรรมชาติ และแหล่งน้ำชลประทาน ที่ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดอยงาม ทำให้ประชาชนตำบลดอยงาม ร้อยละ ๘๐ มีอาชีพทางการเกษตร
๒. เส้นทางคมนาคม ตำบลดอยงาม อยู่ห่างจากตัวอำเภอพาน มาทางทิศตะวันออกประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีถนนทางหลวงชนบท และทางหลวงผ่านในพื้นที่ ทำให้การสัญจร สะดวกสบาย และมีถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ในแต่ละหมู่บ้าน การเดินทางของประชาชนในพื้นที่สะดวก สบาย และเกิดความปลอดภัยในการเดินทาง
๓. โครงสร้างพื้นฐาน ในพื้นที่ตำบลดอยงาม ในส่วนของไฟฟ้าในครัวเรือนตำบลดอยงาม ทุกครัวเรือนที่มีการตั้งบ้านเรือน มีไฟฟ้าใช้ และไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิง) มีครอบคลุมพื้นที่ที่เป็นจุดเสี่ยงอันตราย สร้างความปลอดภัยให้พี่น้องประชาชน เรื่องของน้ำอุปโภค บริโภค ทุกหมู่บ้านในตำบลดอยงาม มีประปาใช้ และมีน้ำใช้อย่างทั่วถึง ไม่ประสบปัญหาในเรื่องของน้ำใช้แต่อย่างใด ในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร พื้นที่ตำบลดอยงาม สามารถติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ที่ครอบคลุมหลายเครือข่าย

๔. ความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลดอยงาม มีความสามัคคี และ ความปรองดอง สามารถเห็นได้ชัดจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมประเพณีลอยกระทง กิจกรรมวันสงกรานต์ การจัดกิจกรรมทางศาสนา หรือการแข่งขัน กีฬาต่าง ๆ พี่น้องประชาชนตำบลดอยงาม ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นอย่างดี รวมถึงวัด โรงเรียนที่ร่วมกัน โดยเฉพาะโครงการแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ที่ทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำทุกเดือน ทำให้การบริหารจัดการต่าง ๆ ในตำบลประสบความสำเร็จด้วยดี

๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

๘. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

๙. การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

จุดอ่อน (W-Weakness)

๑. กลุ่มอาชีพ ในตำบลดอยงาม ยังไม่มีความเข้มแข็ง เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความยั่งยืนและความต่อเนื่อง

๒. ด้านงบประมาณ ในการนำไปพัฒนาไม่มีความเพียงพอกับความต้องการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชนในตำบล

๓. ด้านการเก็บข้อมูลในการนำไปใช้พัฒนาและแก้ไขปัญหาในพื้นที่นั้น ข้อมูลที่ได้ยังขาดความสมบูรณ์ ไม่สามารถนำมาใช้ได้ทั้งหมด เช่น ข้อมูลจาก จปฐ. และในส่วนของการจัดเก็บข้อมูลด้านแผนที่ภาษี ซึ่งยังต้องมีการจัดเก็บอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นข้อมูลที่มีการเคลื่อนไหว และมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunities)

๑. รัฐให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข โภค และ สาธารณูปการ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๓. รัฐบาลให้ความสำคัญในการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความยากจน

๔. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๕. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๖. การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล

๗. การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

อุปสรรค (T-Threat)

๑. ภัยธรรมชาติที่ไม่สามารถป้องกันได้ซึ่งที่ผ่านมาภัยแล้ง ส่งผลให้พืชผลทางการเกษตรเกิดความ

เสียหาย

๒. ปัญหาหมอกควัน ที่ยังคงควบคุมไม่ได้ ส่งผลต่อประชาชนในพื้นที่ในเรื่องของโรคภัยต่าง ๆ
๓. ราคาสินค้าทางการเกษตรมีความไม่แน่นอน ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบ
๔. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การดำเนินการโครงการที่ต้องใช้งบประมาณสูงไม่สามารถดำเนินการได้
๕. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ เช่น ราคาน้ำมัน ดอกเบี้ยเงินกู้ฯ ส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของประชาชน

จากผลการวิเคราะห์ ทำให้ทราบว่า การพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีดังนี้

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับการบริการพื้นฐานด้านคมนาคม ไฟฟ้า ประปา การสื่อสารอย่างทั่วถึง
๒. บริบทในพื้นที่ ที่เหมาะแก่การทำการเกษตร ทำให้ประชาชนมีรายได้ ไม่เกิดการว่างงาน และมีความเป็นอยู่ที่ดี
๓. ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรักสามัคคี ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๔. ประชาชน ชุมชน มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม มีหลักประกันสุขภาพ ได้รับการบริการด้านสุขภาพที่มีมาตรฐานและเท่าเทียมกัน
๕. สร้างโอกาสการมีงานทำ มีรายได้ให้กับประชากรวัยแรงงาน ส่งเสริมด้านการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา ให้ได้อยู่อย่างปกติสุขในสังคม ประสานพหุภาคีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
๖. พัฒนาศักยภาพของกลุ่มอาชีพภายในตำบล โดยส่งเสริมให้การรวมกลุ่ม เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในด้านการผลิต การตลาด และการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้ประกอบการชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านสัมมาชีพ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๘. บุคลากรได้รับการพัฒนา มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็น สามารถใช้บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๔. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้
๕. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๓. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ swot ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

จุดแข็ง Strengths : S

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการ และงบประมาณ พอสมควรอีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบ องค์กรมีขนาดเล็กเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในพื้นที่ที่มีความรักท้องถิ่นไม่มีความต้องการโอน (ย้าย)
๓. การเดินทางสะดวกสามารถทำงานนอกเวลาได้ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตลอดเวลา
๔. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๕. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. บุคลากรมีความสามัคคี ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน Weaknesses : W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางวิชาชีพเฉพาะ
๒. ขาดบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากมีข้อจำกัดในการรับโอน การขอใช้บัญชีจากหน่วยงานอื่น
๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ
๔. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน และขาดการบันทึกและการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ หรือเทคโนโลยีการพัฒนางานให้สมบูรณ์
๕. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศได้ไม่เต็มที่

โอกาส Opportunities : O

๑. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ปริญญาตรี ปริญญาโท เพิ่มขึ้น โดยมีหลาย ๆ ช่องทางในการเพิ่มความรู้ มีหน่วยงานด้านการศึกษา หลาย ๆ หน่วยงาน ได้จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรท้องถิ่น
๒. สภาพพื้นที่ในตำบลมีสภาพที่ง่ายต่อการเดินทางไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาปฏิบัติราชการ
๓. ประชาชนมีความร่วมมือในการพัฒนา กับ อบต. เป็นอย่างดี

อุปสรรค Threat : T

๑. ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นถูกจำกัดด้วยระเบียบ (ไม่เกิน ๔๐%) จึงทำให้การบริหารงานบุคคลถูกจำกัดด้วยงบประมาณ บุคลากรไม่เพียงพอ
๒. นโยบายการกระจายอำนาจที่มีการถ่ายโอนงานลงท้องถิ่น แต่ท้องถิ่นยังขาดความพร้อมทั้งเรื่องงบประมาณและบุคลากร

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ

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 กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อ.พาน

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้กำหนดเพิ่มงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ในกรอบโครงสร้างราชการ ดังนี้

๑. งานกิจการสภา

ลักษณะงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ข้อ ๔ ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. งานกฎหมายและคดี

ลักษณะงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ข้อ ๔ ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ข้อ ๕ ส่งเสริมสนับสนุน การดูแลสุขภาพอนามัยป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข้อ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยแบบถูกวิธี

ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ ต่าง ๆ

ข้อ ๓ ดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกรูปแบบ ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งาน ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย และได้กำหนดเพิ่มงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ในกรอบโครงสร้างราชการ ดังนี้

๑. งานผังเมือง

๒. งานประสานสาธารณสุขปโคค

ลักษณะงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ข้อ ๑ ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้

สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน

ข้อ ๒ สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และ รักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่น กีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๘ งานกิจการสภา*</p> <p>๑.๙ งานกฎหมายและคดี*</p> <p>๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม*</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา</p> <p><u>การเพิ่มงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ลักษณะงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา</u></p> <p>-ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>ข้อ ๔ ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>ข้อ ๕ ส่งเสริมสนับสนุน การดูแลสุขภาพอนามัยป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านกาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยแบบถูกวิธี</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ</p> <p>ข้อ ๓ ดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>

<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งาน ได้แก่</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งาน ได้แก่</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสำรวจ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสำรวจ</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง*</p> <p>๓.๕ งานประสานสาธารณูปโภค*</p>	<p>การเพิ่มงานตามภารกิจแล อำนาจหน้าที่ ขององค์กา บริหารส่วนตำบลดอยงาม ลักษณะงานสอดคล้องกั ยุทธศาสตร์การพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้ โครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมสนับสนุน การ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ใน สอดคล้องกับความจำเป็นและ ความต้องการของประชาชน</p> <p>ข้อ ๒ สนับสนุนการปรับปรุงแล ก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ</p>
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p>	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

“สร้างองค์กรธรรมาภิบาล บูรณาการทุกภาคส่วน พัฒนาสังคมอยู่ดีมีสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สารชีวภาพในการเกษตร
๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำ
๔. จัดให้มีแสงสว่างอย่างทั่วถึง
๕. จัดให้มีและพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค
๖. ส่งเสริมพัฒนาการศึกษาและเทคโนโลยี
๗. ส่งเสริมการศาสนา และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี
๘. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชน
๙. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๐. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. การพัฒนาแหล่งน้ำทางการเกษตร
๑๒. พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
๑๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. การจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพ
๑๕. ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้
๑๖. นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน
๑๗. บริหารงานโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

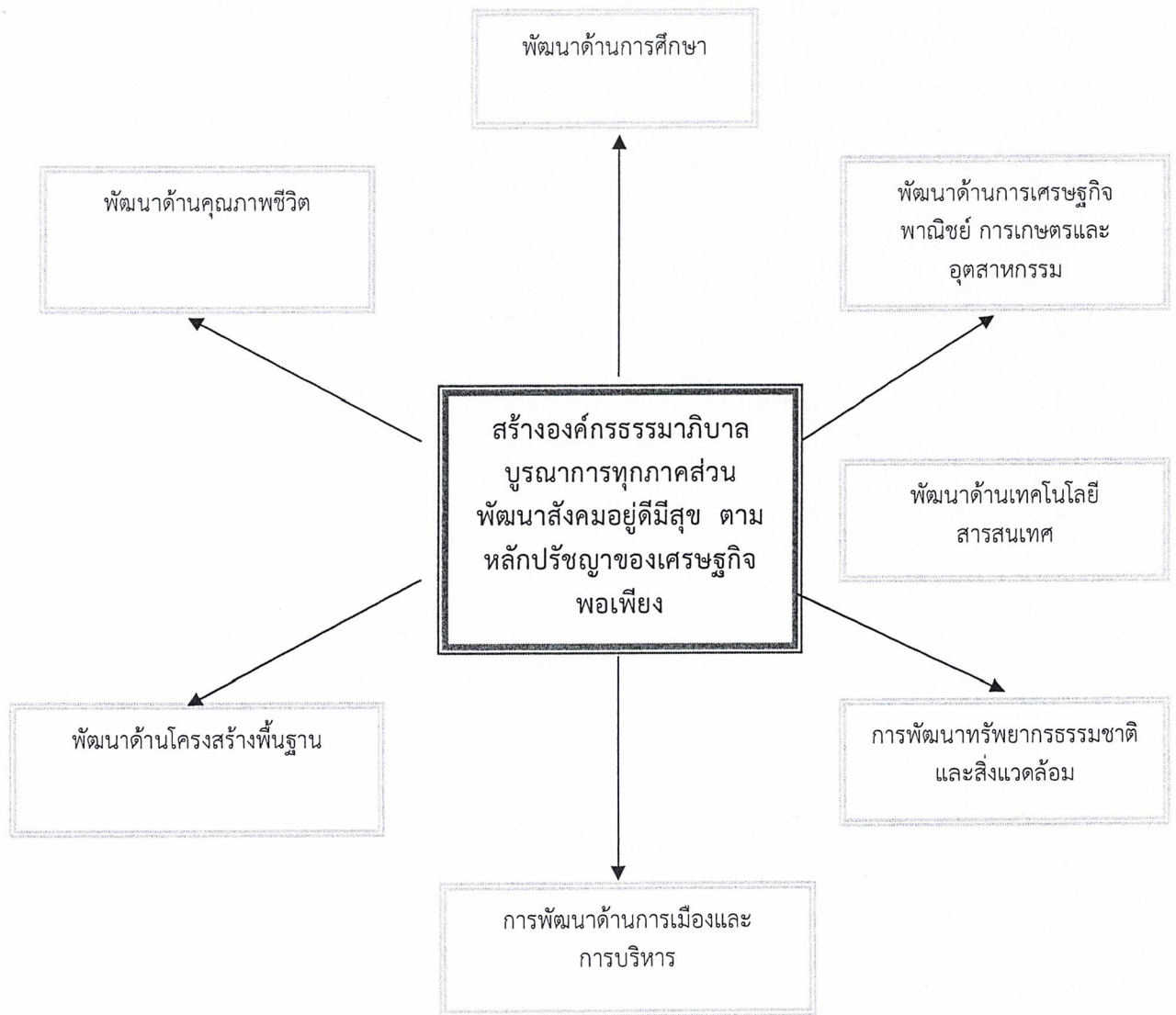
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านการศึกษา	๑.๑) ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ๑.๒) ส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาเรียนรู้ตามอัธยาศัย ๑.๓) สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา ๑.๔) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๒.๑) ส่งเสริมสนับสนุน คุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ๒.๒) ส่งเสริมสนับสนุน การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และป้องกันปัญหายาเสพติด ๒.๓) ส่งเสริมการพัฒนาและอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม ๒.๔) ส่งเสริมสนับสนุน ด้านการกีฬาและนันทนาการ ๒.๕) ส่งเสริมสนับสนุน การดูแลสุขภาพอนามัยป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านการ เศรษฐกิจ พาณิชย์ การเกษตรและ อุตสาหกรรม	๓.๑) ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาอาชีพของคนในท้องถิ่น ๓.๒) ส่งเสริมทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ และส่งเสริมระบบการเกษตรปลอดภัย พืช เกษตรอินทรีย์ ๓.๓) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการจัดการกำจัดขยะมูลฝอยแบบถูกวิธี ๔.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ๔.๓) ดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๕.๑) ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้สอดคล้องกับความเป็นและความต้องการของประชาชน ๕.๒) สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๖.๑) ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๖.๒) พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖.๓) ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ๖.๔) ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๗.๑) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗.๒) พัฒนาความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรท้องถิ่นและประชาชน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม swot analysis

จุดแข็ง (S-Strength)

๕. สภาพพื้นที่ของตำบลดอยงาม เป็นพื้นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา ซึ่งเหมาะสมกับการทำการเกษตร ประกอบกับมีแหล่งน้ำ ทางธรรมชาติ และแหล่งน้ำชลประทาน ที่ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดอยงาม ทำให้ประชาชนตำบลดอยงาม ร้อยละ ๘๐ มีอาชีพทางการเกษตร

๖. เส้นทางคมนาคม ตำบลดอยงาม อยู่ห่างจากตัวอำเภอพาน มาทางทิศตะวันออกประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีถนนทางหลวงชนบท และทางหลวงผ่านในพื้นที่ ทำให้การสัญจร สะดวกสบาย และมีถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ในแต่ละหมู่บ้าน การเดินทางของประชาชนในพื้นที่สะดวก สบาย และเกิดความปลอดภัยในการเดินทาง

๗. โครงสร้างพื้นฐาน ในพื้นที่ตำบลดอยงาม ในส่วนของไฟฟ้าในครัวเรือนตำบลดอยงาม ทุกครัวเรือนที่มีการตั้งบ้านเรือน มีไฟฟ้าใช้ และไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกึ่ง) มีครอบคลุมพื้นที่ที่เป็นจุดเสี่ยง อันตราย สร้างความปลอดภัยให้พี่น้องประชาชน เรื่องของน้ำอุปโภค บริโภค ทุกหมู่บ้านในตำบลดอยงาม มีประปาใช้ และมีน้ำใช้อย่างทั่วถึง ไม่ประสบปัญหาในเรื่องของน้ำใช้แต่อย่างใด ในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร พื้นที่ตำบลดอยงาม สามารถติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ที่ครอบคลุมหลายเครือข่าย

๘. ความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลดอยงาม มีความสามัคคี และ ความปรองดอง สามารถเห็นได้ชัดจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมประเพณีลอยกระทง กิจกรรมวันสงกรานต์ การจัดกิจกรรมทางศาสนา หรือการแข่งขัน กีฬาต่าง ๆ พี่น้องประชาชนตำบลดอยงาม ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นอย่างดี รวมถึงวัด โรงเรียนที่ร่วมกัน โดยเฉพาะโครงการแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ที่ทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำทุกเดือน ทำให้การบริหารจัดการต่าง ๆ ในตำบลประสบความสำเร็จด้วยดี

๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

๘. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

๙. การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

จุดอ่อน (W-Weakness)

๔. กลุ่มอาชีพ ในตำบลดอยงาม ยังไม่มีความเข้มแข็ง เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความยั่งยืนและความต่อเนื่อง

๕. ด้านงบประมาณ ในการนำไปพัฒนาไม่มีความเพียงพอกับความต้องการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชนในตำบล

๖. ด้านการเก็บข้อมูลในการนำไปใช้พัฒนาและแก้ไขปัญหาในพื้นที่นั้น ข้อมูลที่ได้ยังขาดความสมบูรณ์ ไม่สามารถนำมาใช้ได้ทั้งหมด เช่น ข้อมูลจาก จปฐ. และในส่วนของการจัดเก็บข้อมูลด้านแผนที่ภาษี ซึ่งยังต้องมีการจัดเก็บอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นข้อมูลที่มีการเคลื่อนไหว และมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunities)

๑. รัฐให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข และ สาธารณูปการ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๓. รัฐบาลให้ความสำคัญในการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความยากจน

๔. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๕. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๖. การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล
๗. การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

อุปสรรค (T-Threat)

๖. ภัยธรรมชาติที่ไม่สามารถป้องกันได้ซึ่งที่ผ่านมาภัยแล้ง ส่งผลให้พืชผลทางการเกษตรเกิดความเสียหาย
๗. ปัญหาหมอกควัน ที่ยังคงควบคุมไม่ได้ ส่งผลต่อประชาชนในพื้นที่ในเรื่องของโรคภัยต่าง ๆ
๘. ราคาสินค้าทางการเกษตรมีความไม่แน่นอน ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบ
๙. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การดำเนินการโครงการที่ต้องใช้งบประมาณสูงไม่สามารถดำเนินการได้
๑๐. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ เช่น ราคาน้ำมัน ดอกเบี้ยเงินกู้ฯ ส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของประชาชน

จากผลการวิเคราะห์ ทำให้ทราบว่า การพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีดังนี้

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับการบริการพื้นฐานด้านคมนาคม ไฟฟ้า ประปา การสื่อสารอย่างทั่วถึง
๒. บริบทในพื้นที่ ที่เหมาะแก่การทำการเกษตร ทำให้ประชาชนมีรายได้ ไม่เกิดการว่างงาน และมีความเป็นอยู่ที่ดี
๓. ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรักสามัคคี ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๔. ประชาชน ชุมชน มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม มีหลักประกันสุขภาพ ได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีมาตรฐานและเท่าเทียมกัน
๕. สร้างโอกาสการมีงานทำ มีรายได้ให้กับประชากรวัยแรงงาน ส่งเสริมด้านการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา ให้ได้อยู่อย่างปกติสุขในสังคม ประสานพหุภาคีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
๖. พัฒนาศักยภาพของกลุ่มอาชีพภายในตำบล โดยส่งเสริมให้การรวมกลุ่ม เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในด้านการผลิต การตลาด และการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้ประกอบการชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านสัมมาชีพ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๘. บุคลากรได้รับการพัฒนา มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็น สามารถใช้บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

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

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการ
 ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ
 เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ
 แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปง./ชง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ
 เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ
 เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี
 ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน
 ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ระดับอาวุโส	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. คนงาน	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

- โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สันช้างตาย)

๕. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ครู (อันดับ คศ.๓)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ครู (อันดับ คศ.๒)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๘. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๙. ครูผู้ช่วย (อันดับ ครูผู้ช่วย)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๑๒. ผู้ช่วยครู	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๓. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอยงาม			
๑๔. ครู	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	จำนวน	๗	ตำแหน่ง

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษีทั้ง ภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบ พัสดุและการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของอบต. ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของอบต. และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
---	-------	---	---------

หมายเหตุ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปจากเดิมใช้ชื่อตำแหน่ง คนงานทั่วไป ได้ปรับปรุงชื่อตำแหน่ง เป็น ตำแหน่ง คนงาน ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามเป็นผู้บังคับบัญชามอบหมาย เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๒	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านการศึกษา	๑๘	๑,๗๕๘,๕๓๗
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๓๕	๑๖,๙๗๗,๘๐๓.๒๐
การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรมเกษตรและอุตสาหกรรม	๕	๒๑๑,๐๓๐
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓	๒๙,๐๘๐
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๒๙	๔,๙๑๐,๒๓๑
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๔๓	๒๐,๑๐๙,๘๒๘.๖๖
การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-
รวม	๑๓๓	๔๓,๙๙๖,๕๐๙.๘๖

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๑๔๓ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๒	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านการศึกษา	๑๙	๑,๘๐๘,๕๓๗
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๓๗	๑๖,๙๘๗,๘๐๓.๒๐
การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรมและการเกษตรและอุตสาหกรรม	๖	๒๓๑,๐๓๐
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓	๒๙,๐๘๐
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๓๐	๔,๙๑๗,๒๓๑
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๔๖	๒๐,๒๔๕,๗๖๘.๖๖
การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	-
รวม	๑๔๓	๔๔,๒๑๙,๔๔๙.๘๖

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๒		๒๕๖๒	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน ตาม ข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านการศึกษา	๑๘	๑,๗๕๘,๕๓๗	๑๙	๑,๘๐๘,๕๓๗
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๓๕	๑๖,๙๘๗,๘๐๓.๒๐	๓๗	๑๖,๙๘๗,๘๐๓.๒๐
การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรมและการเกษตรและอุตสาหกรรม	๕	๒๑๑,๐๓๐	๖	๒๓๑,๐๓๐
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓	๒๙,๐๘๐	๓	๒๙,๐๘๐
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๒๙	๔,๙๑๐,๒๓๑	๓๐	๔,๙๑๗,๒๓๑
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๔๓	๒๐,๑๐๙,๘๒๘.๖๖	๔๖	๒๐,๒๔๕,๗๖๘.๖๖
การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	๒	-
รวม	๑๓๓	๔๓,๙๙๖,๕๐๙.๘๖	๑๔๓	๔๔,๒๑๙,๔๔๙.๘๖

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๑๓๓ \times ๑๐๐}{๑๔๓} \\
 &= \underline{\underline{๙๓.๐๐}}
 \end{aligned}$$

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อ.พาน จ.เชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๘ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๙ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งาน ได้แก่</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งาน ได้แก่</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสำรวจ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสำรวจ</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๔ งานกิจการโรงเรียน</p>	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อ.พาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

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 จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

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

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่มีหรือไม่

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

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง(อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑		
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๑	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๒		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๓		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชก.	๑	๑		
๔		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ชก.	๑	๑		
๕		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ชก.	๑	๑		
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑		
๗		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑		๑	
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	๑	๑		
๙		พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ	๑	๑		
๑๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
		รวม ๑๐ ตำแหน่ง		๑๐	๙	๑	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๑	๑		
๒		หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๑	๑		
๓		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ชก.	๑		๑	
๔		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ ชก.	๑	๑		
๕		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ชก.	๑	๑		
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑		
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๖	๕	๑	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๑		๑	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป อาวุโส	๒	๒		
๓		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ตามภารกิจ	๑	๑		
๔		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ตามภารกิจ	๑	๑		
๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	๑	๑		
๖		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓		
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๙	๘	๑	
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๑	๑		
๒		ศาสนา และวัฒนธรรม	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๓		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๔		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑		
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	๒	๑	๑	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
		<u>ร.ร.อบต.ดอยงาม</u> (สิ้นข้างตาย)					
๕		ผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา	๑	๑		
๖		ครู	การสอน ศศ.๓	๑	๑		
๗		ครู	การสอน ศศ.๒	๒	๒		
๘		ครู	การสอน ศศ.๑	๓	๓		
๙		ครูผู้ช่วย	การสอน ครูผู้ช่วย	๑	๑		
๑๐		ช่างครุภัณฑ์	ลูกจ้างประจำ	๑	๑		
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ตามภารกิจ	๑	๑		
๑๒		ผู้ช่วยครู	ตามภารกิจ	๑	๑		
๑๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>					
๑๔		ครู	การสอน ศศ.๑	๑	๑		
๑๕		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ตามภารกิจ	๗	๗		
		รวม ๑๔ ตำแหน่ง		๒๕	๒๔	๑	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ชก.	๑	๑		
		รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	๑		
รวมทั้งสิ้นทุกกอง				๕๓	๔๙	๔	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

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

สำนักปลัด อบต.มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง อบต.ดอยงาม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๒๕ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง รวม ๒๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๔ ตำแหน่ง ๕๓ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๙	อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๓	อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดโรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๘	อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดโรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	-	อัตรา
๕. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา
๖. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	-	อัตรา
๗. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง) สังกัด โรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๑	อัตรา
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๕	อัตรา
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๕	อัตรา

๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)

จำนวน

-

อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสพการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว มีสัดส่วนจำนวนผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่มากกว่าสัดส่วนจำนวนเด็ก สาเหตุอันเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัด โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สันช้างตาย) ได้ขยายชั้นเรียนระดับอนุบาล ๑ รับเด็กอายุ ๓ - ๔ ขวบ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๑๖.๒/ว ๔๒๔ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อรองรับการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้นักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอยงามลดลง มีเพียงเด็กอายุ ๒ - ๓ ขวบ เท่านั้น ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ๖๑ คน ตามระบบสารสนเทศทางการศึกษา (ccis) ตามสัดส่วนแล้วมีผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เกิน ๒ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงได้มีคำสั่งให้ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) ที่เกินจำนวน ๒ อัตรา ไปจัดกิจกรรมประสพการณ์สำหรับนักเรียนระดับอนุบาล ๑ และระดับอนุบาล ๓ ในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สันช้างตาย) เพื่อปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคอยงาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ก. สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ ต.ค.๖๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๓๑ ม.ค.๖๓)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมีข้อ ผูกพันกับ กสธ.
นายช่างโยธา ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา ฯ								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ (๑ ธ.ค. ๖๑)
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม								
(สิ้นข้างตาย)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ช่างครุภัณฑ์ ระดับ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องเข้ามาช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		๑๖๖,๓๖๐	๑										
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		๑๑๒,๕๐๐	๑										
	โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลออยงาม (สี่แยกข้างศาลา)															
๓๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑		-	๑										
๓๔	ครู		๖		-	๖										
๓๕	ครูผู้ช่วย		๑		-	๑										
	ลูกจ้างประจำ															
๓๖	ช่างครุภัณฑ์ ระดับ ๓		๑		-	๑										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑		-	๑										
๓๘	ผู้ช่วยครู		๑		๒๑๖,๒๒๐	๑										
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๓๙	คนงาน		๑		๑๐๕,๐๐๐	๑										
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก															
๔๐	ครู		๑		-	๑										
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑		๕๒,๒๐๐	๑										
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑		๖๔,๕๐๐	๑										
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑		๕๙,๕๒๐	๑										
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑		๖๓,๐๐๐	๑										
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑		๖๖,๔๕๐	๑										
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑		๑๙,๔๕๐	๑										
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑		๑๔,๗๖๐	๑										
	หน่วยตรวจรถจักรยานยนต์															
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑		๓๓๖,๓๖๐	๑										
	รวม (๔)		๕๓		๙,๓๕๔,๗๕๐	๕๕										
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)															
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๗)															
	คิดร้อยละ ๕๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี (๘)															

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๔๙,๙๗๘,๕๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
 $\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน } ๔๙,๙๗๘,๕๐๐ \text{ บาท} = (๔๙,๙๗๘,๕๐๐ \times ๕\%) + ๔๙,๙๗๘,๕๐๐ = ๕๒,๕๗๗,๖๒๕$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 $\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน } ๕๒,๕๗๗,๖๒๕ \text{ บาท} = ๕๒,๕๗๗,๖๒๕ \times ๕\% + ๕๒,๕๗๗,๖๒๕ = ๕๕,๑๐๑,๖๒๕$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
 $\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน } ๕๕,๑๐๑,๖๒๕ \text{ บาท} = (๕๕,๑๐๑,๖๒๕ \times ๕\%) + ๕๕,๑๐๑,๖๒๕ = ๕๗,๘๕๖,๗๐๘$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๔

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องบัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นแผนอัตรากำลัง

: ให้นำบันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ที่ มท.๐๘๐๔.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๓๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดทำหนังสือแจ้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบตำแหน่งฯ


ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(คนสัน สุทธะชัย)

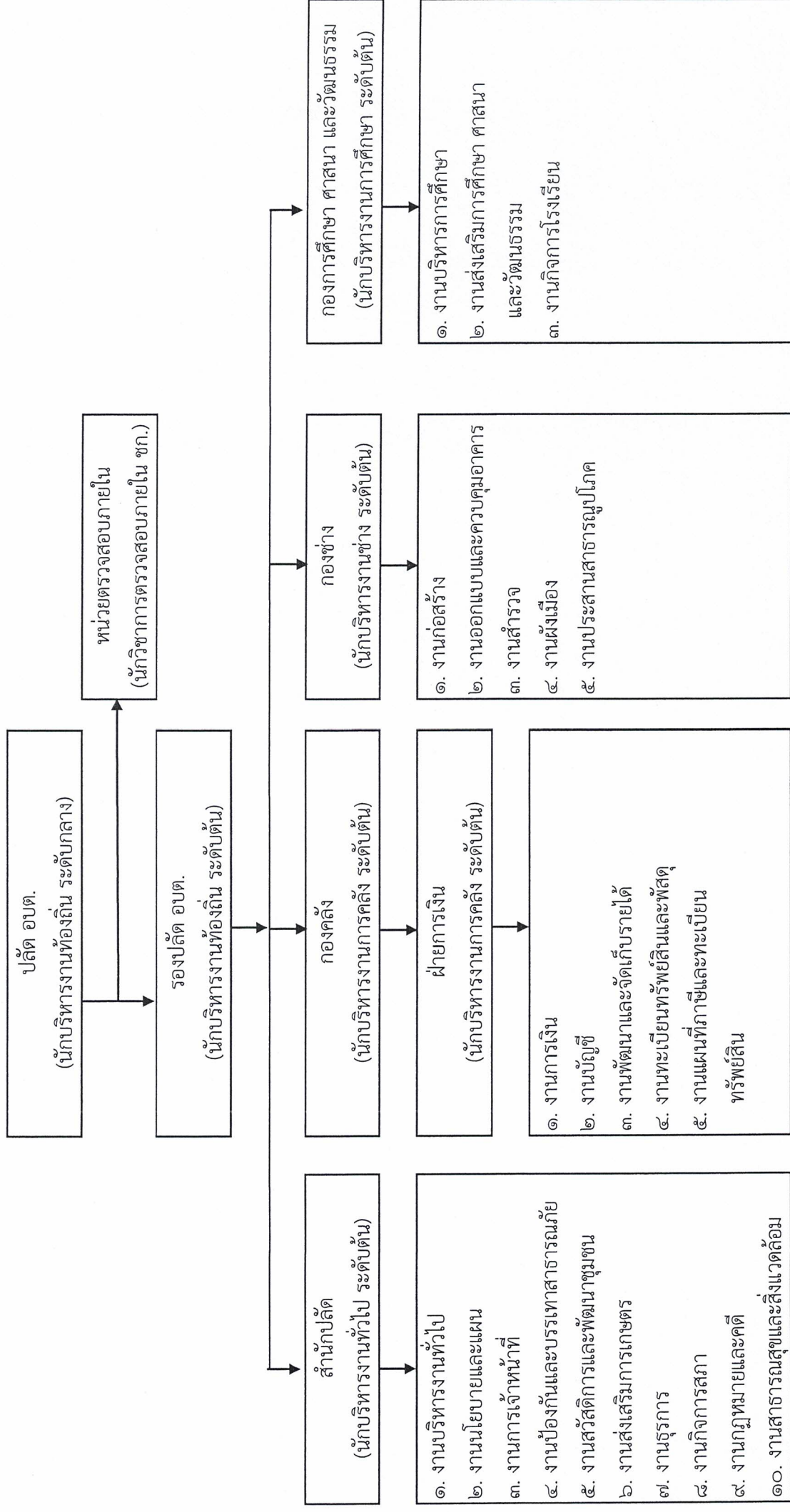
(นายวิรัชศักดิ์ ธรรมบุญโญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคดอยงาม

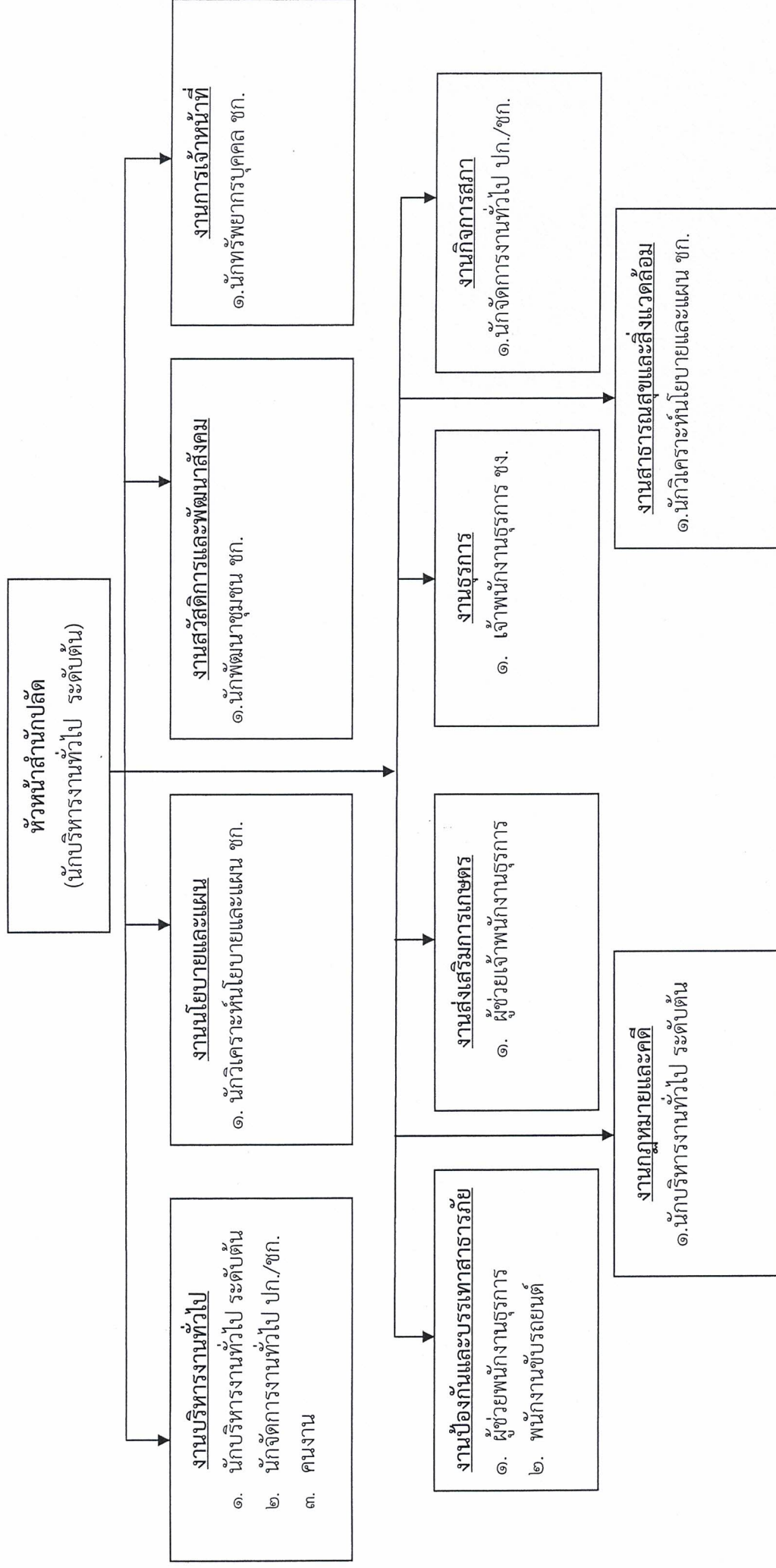
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคดอยงาม

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลयोगาม (ประเภทสามัญ)

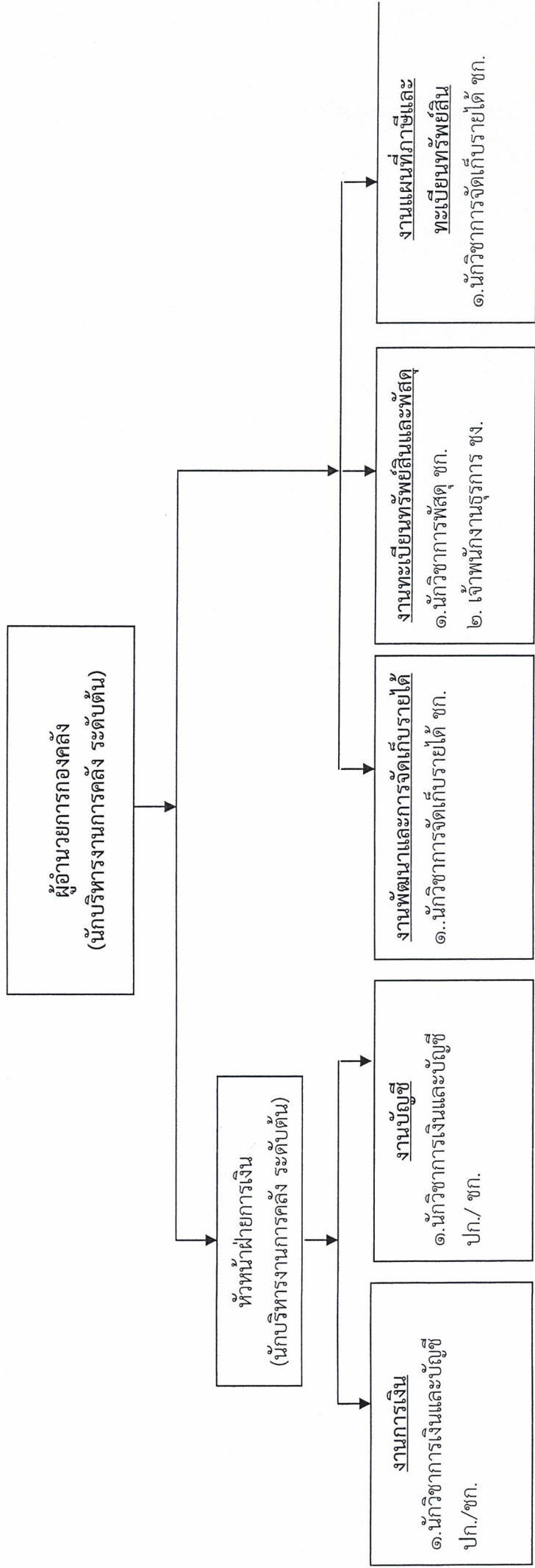


โครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



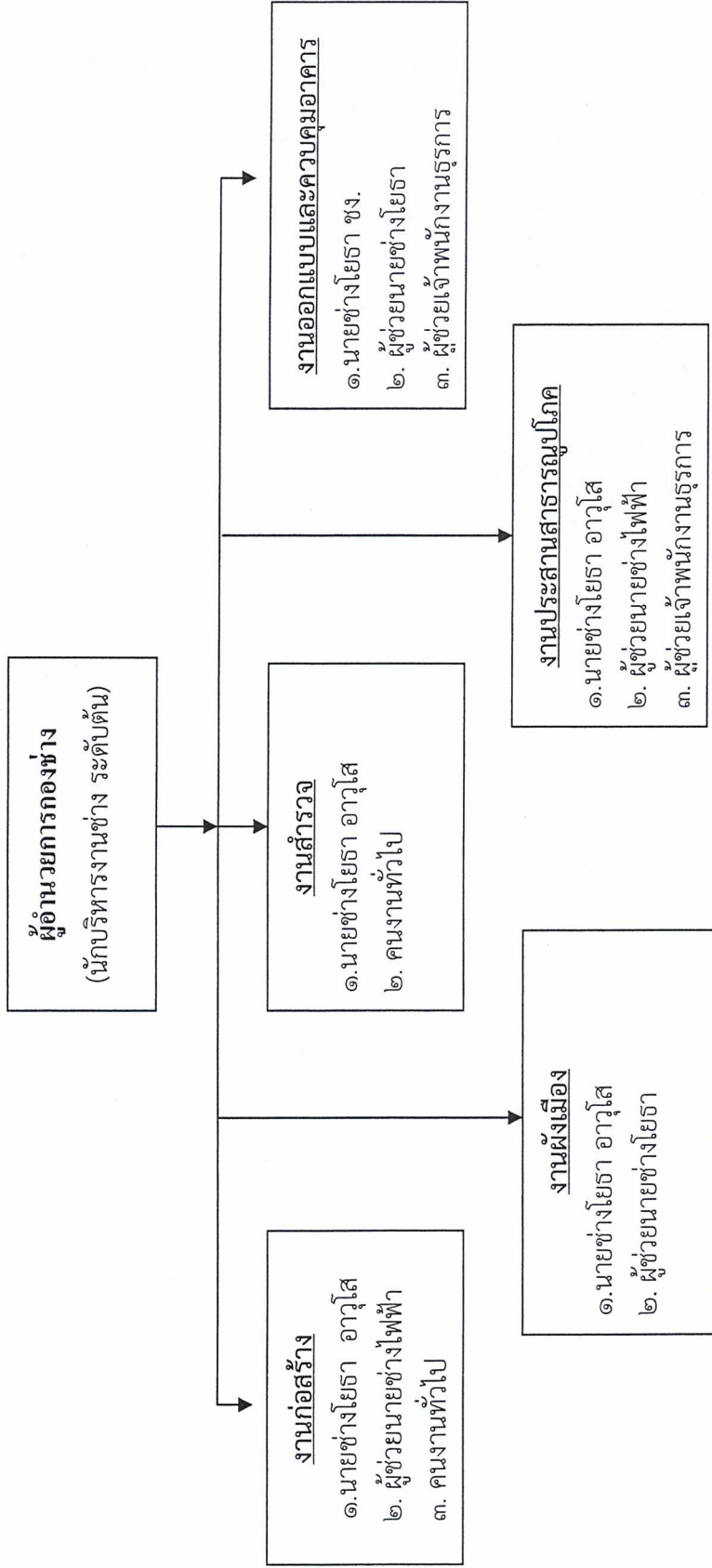
ประเภท ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน	-	๑	๓	-	-	๑	-	-	๒	๑

โครงสร้างองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



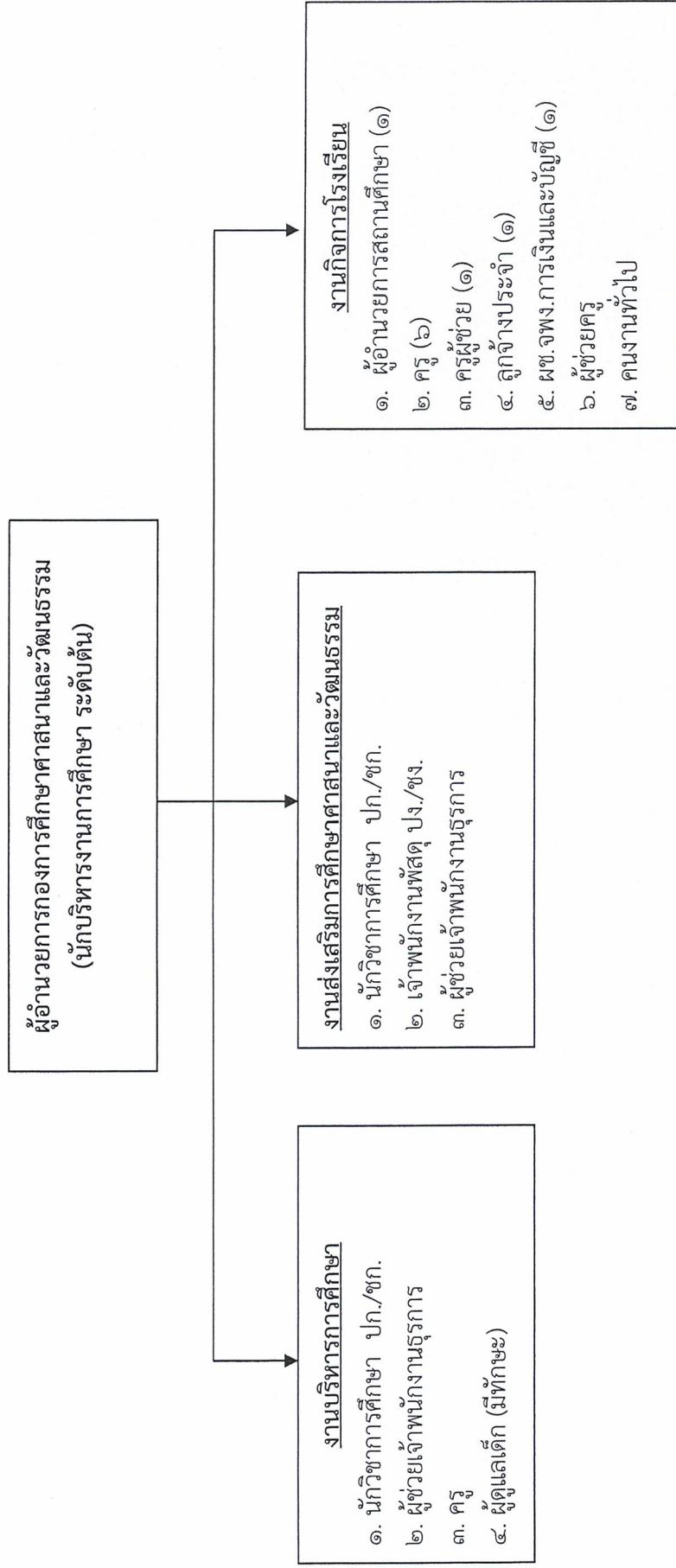
ประเภท ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน		๑	๒	-	-	๒	-	-	-	-

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



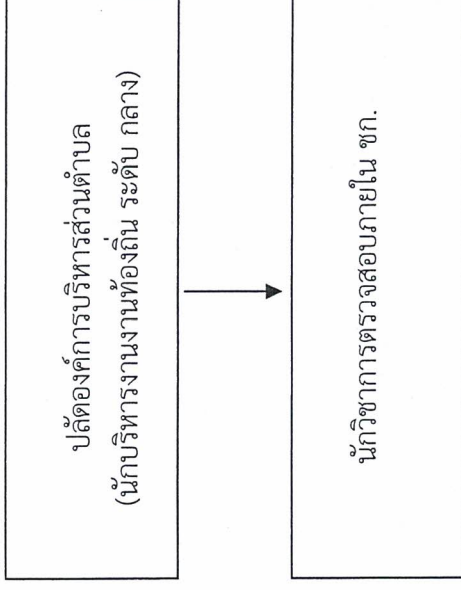
ประเภท	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ปง.	ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง		
ระดับ										
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
									๓	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



ประเภท	ทั่วไป		วิชาการ		อำนวยการท้องถิ่น		พนักงานจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น			
จำนวน	1	-	-	-	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



๑๑. บัญชีแสดงการจัดบุคลากรสูงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) อบรม.ดอยงาม อ.พาน จ.เชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑	วาทิ ร.ต.คมสัน สุขระชัย	ศ.ม	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	๔๙,๕๐๐ (๔๑,๒๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
๒	น.ส.รุ่งมา บุญทอง	ร.ม.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	บพ.	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ.	ต้น	๓๙,๖๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๘,๐๐๐
๓	สิ้นพนักงานปลัด พนักงานส่วนตำบล นางสุจินดา อินคำ	ร.ม.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าสำนักงานปลัด	อพ.	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อพ.	ต้น	๕๓,๕๐๐ (๓๖,๓๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๗๗,๗๒๐
๔	น.ส.พิชพร มังคะละ	ร.ม.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)		
๕	นายธัญวิวัฒน์ รักแม่		๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	ชก	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	ชก	๓๔๙,๓๒๐ (๒๗,๔๔๐x๑๒)		
๖	ว่าง		๑๒-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ทั่วไป	ปง/ ชง.	๑๒-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ทั่วไป	ปง/ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		ว่างเดิม (๑ ต.ค๖๑)
๗	น.ส.สุวิรัตน์ สุริวงค์	บ.บ	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๙๙,๖๕๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)		
๘	น.ส.ธัญรัตน์ ตาสาย	ศ.ค.บ	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)		
๙	นางพิชริภรณ์ ไชยยา	บ.บ	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)		
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายกิตติ เขื่อนเมืองพาน	ป.ว.ส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ					
๑๑	นายศรณชัย ผลมาก	ป.ว.ส.		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์					
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางอำพร ชัยชนะนาญ	ม.๖		คนงานทั่วไป			๖๓	คนงานทั่วไป					

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิมใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑๓	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล น.ส.ดารารัตน์ เข้มเมืองพาน	ศศ.บ.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อท.	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อท.	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๗๗,๗๒๐
๑๔	นายพิชิต เงินแก้ว	บธ.บ	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	อท.	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	อท.	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๓๘๐,๖๔๐
๑๕	ว่าง		๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)		ว่างเดิม (๓๑มกราคม๒๓)
๑๖	นางพัลลภา สุภาวดี	ศศ.บ.	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๓๓๒,๗๒๐ (๒๘,๘๖๐x๑๒)		
๑๗	นายปารมี เบ็งบังวัน	บธ.บ	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๘,๑๓๐x๑๒)		
๑๘	นางสาสุสนิสา กัณฑา พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง พนักงานส่วนตำบล	ศศ.บ	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)		
๑๙	ว่าง		๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท.	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท.	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม ผูกพัน กสธ
๒๐	นายพชร หอมนาน	ปว.ส.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)		
๒๑	นางจิตภา หอมนาน	ปว.ส.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)		

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสิวิน วงศ์พิระ		ผู้ช่วยนายช่างโยธา				ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑๖๒,๔๘๐ (๓๓,๕๕๐x๑๒)			
๒๓	น.ส.ศรารพร งามลิ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๔๗,๖๐๐ (๑๒,๓๐๐x๑๒)			
๒๔	นายยุทธนา แง่งคำ		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า				ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			๑๓๘,๒๔๐ (๑๑,๕๒๐x๑๒)			
๒๕	นางปวีณสุตา วงศ์พิระ		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๖	นายศรวิทย์ วรรณณณี		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๗	นายคะนอง ตะปิง		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๘	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล นายดิเรก วันมี	๑๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผ.กองการศึกษา ฯ)	อท	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผ.กองการศึกษา ฯ)	อท.	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)			๔๑๘,๐๘๐
๒๙	นายคมศักดิ์ ชิงดี	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)			
๓๐	นางสาวกานต์พร ศรีใจ	๑๒-๓-๐๘-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๒-๓-๐๘-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)			
๓๑	นางสาวรสสุคนธ์ กิตยศ	๕๗-๒-๐๕๐๑	ครู		ค.ศ.๑	๑๒๓๐๘๖๖๐๑๒๐๔	ครู		ค.ศ.๑				
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางรสริน ทามา		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๖๒,๓๖๐ (๑๓,๕๒๐x๑๒)			
๓๓	ว่าง		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)			
๓๔	นางนพมาศ บาลใจ		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)			
๓๕	นางสาวสายฝน ขอร้อง		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)			
๓๖	นางนภทรินทร์ คำเขียว		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)			
๓๗	นางสนม คำเชื่อน		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)			

ว่างเต็ม
(๑๖๒๖๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การขออัตราเก่าเดิม			การขออัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน
๓๘	นางสาวจิราภรณ์ ต้นดับ	คช.บ.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)										
๓๙	น.ส.พรณิภา ศรีใจ	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)										
๔๐	นางจันทร์จิรา รัตนมณีวรรณ	ปวส.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)										
๔๑	นายปิยราช ศาสาย	คช.บ.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)										
๔๒	พญกานดัชชัชวาล น.ส.คณินฉวี ศรีวงศ์วรรณ	คช.บ.		ผู้ช่วยครู	คณงานทั่วไป									
๔๓	นายสุนัน สมเสิดา	กท.ม.	๑๒๓๐๘๕๕๐๑๐๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ชำนาญการพิเศษ)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ชำนาญการพิเศษ)	คศ.๓	๑๒๓๐๘๕๕๐๑๐๕	คศ.๓						
๔๔	นายอาทิตย์ แสงทอง	คช.บ.	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๐๖	ครู (ชำนาญการพิเศษ)	ครู (ชำนาญการพิเศษ)	คศ.๓	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๐๖	คศ.๓						
๔๕	นายฉัตรภัทร์ อภิธิ	ป.บัณฑิต	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๐๕	ครู	ครู	คศ.๑	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๐๕	คศ.๑						
๔๖	น.ส.รัชชัญญ์ มาระโต	คช.บ.	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๐๗	ครู	ครู	คศ.๒	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๐๗	คศ.๒						
๔๗	น.ส.สุภาวดี กัมพวงค์	คช.บ.	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๐๘	ครู	ครู	คศ.๒	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๐๘	คศ.๒						
๔๘	นายวิวัฒน์ คง	คศ.บ	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๐๙	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๐๙	ครูผู้ช่วย						
๔๙	นายณัฐวร จิณะไชย	คช.บ	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๑๑	ครู	ครู	คศ.๑	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๑๑	คศ.๑						
๕๐	นางศิริวัลย์ มะหิทธิ	คช.บ.	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๑๒	ครู	ครู	คศ.๑	๑๒๓๐๘๖๕๐๑๑๒	คศ.๑						

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๕๑	อุบลียงประจักษ์ นายเจริญ ไข่มุก	ม.๖	๕๑๕๑	ช่างครุภัณฑ์		๓	๕๑๕๑	ช่างครุภัณฑ์					
๕๒	พัญจนางามตามภกรกิจ น.ส.ประภัสสรณ์ ยะบัง	บร.บ	๒๘๐๕-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๒๘๐๕-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี					
๕๓	หน่วยงานตรวจลดอภภายใน พัญจนางามส่วนตำบล น.ส.รชิต จิตนรินทร์	บร.บ	๑๒-๓๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)		

(ลงชื่อ)

(นางสาวพิชาพร มิ่งคะละ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดทำข้อมูล

ว่าที่ ร.ต.

(คมสัน สุระชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ผู้รับรองข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ผู้รับรองข้อมูล

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ภายในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบ ข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิเคราะห์ วิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ประกอบด้วย

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

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงาน ระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้น แก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบ ข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่ง วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนา พื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิเคราะห์ วิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นให้ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติหรือว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และ กฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
เรื่อง แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปิงปประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ ปี (รอบใหม่) ปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายวิรัชศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบ ปังประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๖ และข้อ ๒๒๗ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงาน ภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตาม บัญชีโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายวิรัชศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ที่	สำนัก/กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัด	๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานธุรการ ๑.๘ งานกิจการสภา ๑.๙ งานกฎหมายและคดี ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒	กองคลัง	๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓	กองช่าง	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสำรวจ ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

(ลงชื่อ) 
(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบ ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๘ ข้อ ๒๒๙ และข้อ ๒๓๐ ของประกาศ ก.อบต.
จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามบัญชี
แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(
 บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 (แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ที่	กอง / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	<p>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ไม่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ แบ่งงานภายในออกเป็น ๑๐ งาน คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> • งานบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสารทั่วไป การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง งานการประชุมและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย • งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> งานวิชาการและเผยแพร่วิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ งานอินเทอร์เน็ตตำบล และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย • งานการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> เกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์หรือเหรียญกษาปณ์ การเตรียมการเลือกตั้ง การจัดทำคำสั่งและประกาศต่าง ๆ การแจ้งมติและคำสั่งต่าง ๆ การบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย และการเลื่อนระดับ การสอบแข่งขันสอบคัดเลือกและการคัดเลือกการ จัดทำทะเบียนประวัติและประวัติของบุคลากร การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร การประเมินผลการทำงาน การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ งานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง การลาทุกประเภท และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง • งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> งานอำนวยความสะดวกและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย งานกู้ภัย งานสนับสนุนและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย 	

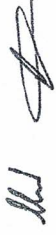
ที่	กอง / ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	<ul style="list-style-type: none"> งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานกฎหมายและคดี งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ ที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานระเบียบการคลัง งานวินิจฉัยปัญหากฎหมาย งานข้อบัญญัติและระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่เยาวชน งานสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และ ที่ได้รับมอบหมาย งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ <ul style="list-style-type: none"> งานทางด้านสุขภาพอนามัย การรักษาความสะอาด และควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่นๆ ตามแผนการสาธารณสุข และข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค งานเผยแพร่ฝึกอบรม การจัดทำงบประมาณงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการสิ่งแวดล้อม การให้บริการสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย 		

ที่	กอง / ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๒	กองคลัง	<p>กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • งานการเงิน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> เกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงิน คงเหลือประจำวัน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย • งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย • งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนจากรถยนต์และทรัพย์สิน งานจัดทำ/ ตรวจสอบบัญชี งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน เพื่อยื่นชำระภาษี งานตรวจสอบและการจัดทำบัญชีผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในบังคับประมวล จัดเก็บจากทะเบียนผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕) งานรับ และตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือแบบบัตรร้องของผู้เสีย ภาษีค่าธรรมเนียมและการประเมินและกำหนดค่า ภาษีค่าธรรมเนียมในเบื้องต้น งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี งานจัดเก็บและรับชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ รายได้อื่น งานดำเนินการเกี่ยวกับ การพิจารณาอัตราภาษีงานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย • งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ งานการ จัดทำทะเบียนพัสดุ งานการตรวจสอบและการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ งานการจำหน่ายพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับ มอบหมาย 	

ที่	กอง / ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
	กองคลัง	<p>• งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบจัดทำแผนที่แม่บท แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ทั้งระบบเอกสารและระบบสารสนเทศ ปรับแก้ไข รายการข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สิน สำรองข้อมูลภาคสนาม ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงทรัพย์สิน เพื่อปรับข้อมูลในแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน จัดทำรายงานข้อมูลในข่ายชำระภาษีประจำเดือน สำรองข้อมูลภาคสนาม ตรวจสอบข้อมูลโรงงานต่างๆ ตามแผนปฏิบัติงาน และโรงงานทั่วไป รวมทั้งการแจ้งเหตุผลิตของผู้ประกอบการ เพื่อนำมาปรับข้อมูลในแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน การคัดลอกข้อมูลที่ดินพร้อมทั้งการที่สปรประจำแปลงที่ดิน ปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สิน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ผ.ท.๑, ๒, ๓, ๔, ๖, ๗, ๑๓, ๑๗) จัดทำรายงาน ตามแบบ ๒/๑ ประสานงานกับที่ดินเพื่อคัดลอกข้อมูลที่ดิน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	

ที่	กอง / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	<p>กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • งานก่อสร้าง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงสร้างพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย • งานออกแบบควบคุมอาคาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบ การเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของทางอาคาร สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ งานควบคุมการขออนุญาตก่อสร้างอาคาร งานตรวจสอบการก่อสร้างอาคาร และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย • งานสำรวจ มีหน้าที่รับผิดชอบ งานสำรวจออกแบบโครงการปฏิบัติการปฏิบัติงานสำรวจและออกแบบทางด้านวิศวกรรมงานช่วยเหลือสนับสนุนทางด้านวิชาการและเทคนิคในการสำรวจและออกแบบเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรมแก่หน่วยงานอื่น ๆ ที่ร้องขอ งานสำรวจและออกแบบประมาณการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการก่อสร้าง บูรณะบำรุงซ่อมแซม งานเจาะสำรวจและทดสอบในภาคสนาม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย • งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจรวบรวมข้อมูลด้านผังเมือง งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณณะและที่ดินสาธารณประโยชน์ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย • งานประสาธาณูโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ งานประสานและสาธารณูโภคและกิจการประปา งานระบายน้ำ งานจัดตกแต่งสถานที่ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

ที่	กอง / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับ งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ชนบทธรรมนิยาม ประเพณีท้องถิ่น งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย • งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารงานทั่วไป งานแผนงานและวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาาระดับ ปฐมวัย งานบริหารจัดการสถานศึกษา งานข้อมูลการศึกษา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย • งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานส่งเสริม สนับสนุน ส่งเสริม และดูแลเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

(ลงชื่อ) 
(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

สรรหาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	เทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ.	ภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ
พ.ศ. ๒๕๖๒ (ปีที่ผ่านม)	๙,๓๙๘,๕๘๐	๑,๕๕๐,๑๗๔ (ยอดจ่ายจริง ปีงบฯ ๒๕๖๒)	๑๐,๙๔๘,๗๕๔	๔๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๓.๓๐
พ.ศ. ๒๕๖๓ (ปีที่กำลังดำเนินการสรรหา)	๙,๖๒๙,๑๖๐	๒,๑๕๗,๑๐๐ (ยอดตั้งจ่ายตามข้อบัญญัติ ปีงบฯ ๒๕๖๓)	๑๑,๗๘๖,๒๖๐	๔๙,๙๗๘,๘๐๐	๒๓.๕๘
				ค่าเฉลี่ย ๒ ปี	๒๓.๔๔

ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวพิชาพร มังคะละ)
นักทรัพยากรบุคคล

ตรวจสอบแล้วและรับรองถูกต้อง

ว่าที่ ร.ต.

(คมสัน สุทธระชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และลูกจ้าง
ที่ตั้งจ่ายในงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ที่	รายการ	ตั้งจ่าย ปี ๒๕๖๔ (บาท)	หมายเหตุ
๑	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน		
	๑) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๗,๕๐๘,๕๕๐.๐๐	
	๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหารข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙๖,๐๐๐.๐๐	
	๓) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน		
	- เงินตอบแทนพิเศษสำหรับปลัด อบต.		
	- เงินเพิ่มสำหรับค่าสู้รบ (พ.ส.ร.)		
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.)		
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พนักงาน)		
๒	ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน		
	๑) ค่าจ้างลูกจ้างประจำ		
	๒) ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๒,๐๕๔,๖๔๐.๐๐	
	๓) เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ลูกจ้างประจำ + พนักงานจ้าง)	๑๕๘,๒๒๐.๐๐	
๓	ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ (ประโยชน์ตอบแทนอื่น)		
	๑) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ(สปพ.)		
	๒) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		
	๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	๙๒,๙๐๐.๐๐	
	๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล		
	๕) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย นอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)		
	๖) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว		
	๗) ค่าเช่าบ้าน	๖๕๔,๐๐๐.๐๐	
	๘) เงินทำขวัญข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่		
	๙) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	๒๐,๐๐๐.๐๐	

ที่	รายการ	ตั้งจ่าย ปี ๒๕๖๔ (บาท)	หมายเหตุ
	๑๐) บำเหน็จลูกจ้างประจำ		
	๑๑) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำเหน็จข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)		
	๑๒) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๐๗,๘๔๐.๐๐	
	๑๓) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	๒๑๐,๐๐๐.๐๐	
	๑๔) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร		
	๑๕) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการ เนื่องในการป้องกันอริปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		
	๑๖) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๑,๑๕๖,๔๗๐.๐๐	
	๑๗) ทุนการศึกษา		
	๑๘) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด		
	๑๙) เงินสมทบกองทุนทดแทน	๖,๕๕๐	
	รวมทั้งสิ้น	๑๒,๓๖๕,๑๗๐.๐๐	
	ยอดตั้งจ่าย	๕๐,๐๐๐,๐๐๐	
	คิดเป็นร้อยละ	๒๔.๗๓	

(ลงชื่อ)



(นางสาวดารารัตน์ เชื้อเมืองพาน)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ว่าที่ร้อยตรี



(คมสัน สุทธะชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(ลงชื่อ)



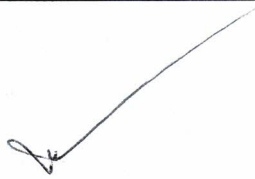
(นายวีรศักดิ์ ธรรมบุญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

บัญชีการคำนวณจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่รวมทั้งกรอว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอว่าง)
๑.พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๔ อัตรา	๑.พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๘ อัตรา
๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง) จำนวน ๑ อัตรา	๒.พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง) จำนวน ๓ อัตรา
๓.รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๕ อัตรา	๓.รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๔๘.๓๘ ของกรอบ พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด $(\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐) = \frac{๑๕ \times ๑๐๐}{๓๑} = ๔๘.๓๘ \%$ จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๓๑	

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวพิชาพร มังคะละ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ว่าที่ ร.ต.



ผู้ตรวจสอบ

(คมสัน สุทธะชัย)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๔๘.๓๘
ของกรอบพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานครู ทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มี
แนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล
ทั้งหมด ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา
ข้าราชการมี ๓๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓๘ ซึ่งเกินกว่า ร่าง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.
..... กำหนด แต่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีความจำเป็น
ใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้
ในอนาคตข้างหน้า ทั้งนี้ หากระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ร่างแล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ ทางองค์การ
บริหารส่วนตำบลดอยงาม จะพิจารณาความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของภารกิจในตำแหน่งพนักงานจ้าง
ตามภารกิจตามตำแหน่งต่างๆ และจะนำมาตรกรการปรับลดพนักงานจ้างมาพิจารณาอย่างเคร่งครัดต่อไป



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ที่ ขร ๗๒๒๐๑/ ๗๔๖ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ต้นเรื่อง

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ สิ้นสุดการใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ หมวด ๒ ข้อ ๑๓ ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ความเห็นชอบ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

๑. เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------|
| - นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| - หัวหน้าหน่วยงานทุกส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| - พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. เห็นควรประชุมคณะกรรมการ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ รวมถึงควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๓. นำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ เพื่อประกาศใช้ให้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

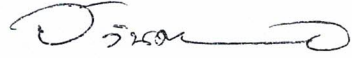
(ลงชื่อ)

(นางสาวพิชาพร มังคะละ)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต..... หน้าตาริฟองรือ

(ลงชื่อ)



(นางสุจินดา อินคำ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นรองปลัด อบต..... - ให้นัน ควรพิจารณา -

(ลงชื่อ)



(นางสาวรุ่งนภา บุญทาทอง)

รองปลัด อบต.

ความเห็นปลัด อบต..... ควรพิจารณาแจ้งให้ ทรพพ ๒๕๖๒

ว่าที่ ร.ต.



(คมสัน สุทธระชัย)

ปลัด อบต.

ความเห็นนายก อบต. ดำเนินการ

(ลงชื่อ)



(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ที่ ๔๘๒/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ดังนี้

อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. นายวีรศักดิ์	ธรรมปัญญา	นายก อบต.	เป็นประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ ร.ต.คมสัน	สุทธะชัย	ปลัด อบต.	เป็นกรรมการ
๓. นางสาวรุ่งนภา	บุญทาทอง	รองปลัด อบต.	เป็นกรรมการ
๔. นางสาวดารารัตน์	เชื้อเมืองพาน	ผอ.กองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. นายดิเรก	วันมี	ผอ.กองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
๖. นายพชกร	หอมนาน	รักษาการในตำแหน่ง ผอ.กองช่าง	เป็นกรรมการ
๗. นางสุจินดา	อินคำ	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสาวพิชาพร	มังคะละ	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ที่ ขร ๗๒๒๐๑/๒๕๖๓ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ที่ ๔๘๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๓ ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ในการนี้ จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เข้าร่วมประชุม ใน วันศุกร์ ที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้ทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ทราบ

๑.

๒.

๓.

๔.

๕.

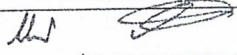
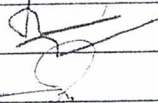






๖.

๗.

บัญชีลายมือชื่อผู้เข้าร่วมประชุมการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุม อบต.ดอยงาม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา	ประธานกรรมการ		
๒	ว่าที่ ร.ต.คมสัน สุทธะชัย	กรรมการ		
๓	นางสาวรุ่งนภา บุญทาทอง	กรรมการ		
๔	นางสาวดารารัตน์ เชื้อเมืองพาน	กรรมการ		
๕	นายดิเรก วันมี	กรรมการ		
๖	นายพชกร หอมนาน	กรรมการ		
๗	นางสุจินดา อินคำ	กรรมการ/เลขานุการ		
๘	นส.พิชาพร มิ่งคะละ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุม อบต.ดอยงาม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา	ประธานกรรมการ	วีรศักดิ์ ธรรมปัญญา	
๒	ว่าที่ ร.ต.คมสัน สุทธะชัย	กรรมการ	คมสัน สุทธะชัย	
๓	นางสาวรุ่งนภา บุญทาทอง	กรรมการ	รุ่งนภา บุญทาทอง	
๔	นางสาวดารารัตน์ เชื้อเมืองพาน	กรรมการ	ดารารัตน์ เชื้อเมืองพาน	
๕	นายดิเรก วันมี	กรรมการ	ดิเรก วันมี	
๖	นายพชร หอมนาน	กรรมการ	พชร หอมนาน	
๗	นางสุจินดา อินคำ	กรรมการ/เลขานุการ	สุจินดา อินคำ	
๘	นส.พิชาพร มังคะละ	ผู้ช่วยเลขานุการ	พิชาพร มังคะละ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

นักทรัพยากรบุคคล -แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ที่ ๔๘๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบด้วย

๑. นายวีรศักดิ์	ธรรมปัญญา	นายกอบต.	ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ ร.ต.คมสัน	สุทธะชัย	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางสาวรุ่งนภา	บุญทาทอง	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นางสาวดารารัตน์	เชื้อเมืองพาน	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. นายดิเรก	วันมี	ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๖. นายพชร	หอมนาน	นายช่างโยธา	กรรมการ
๗. นางสุจินดา	อินคำ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นส.พิชาพร	มังคะละ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

นายก อบต.ดอยงาม

- การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ปลัด อบต.

ดังนั้นจึงขอให้ ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะได้สิ้นสุดลงใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ โดยรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต้องเป็นไปตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยคำนึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ในการนี้ขอให้นักทรัพยากรบุคคลได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้ที่ประชุมทราบ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ก. สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ผูกพัน กสธ.
นายช่างโยธา อาวุโส	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา ฯ								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม ๑
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม								
(สิ้นข้างตาย)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ช่างครุภัณฑ์ ระดับ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	

ตามกรอบกำลังในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน และรองปลัด จำนวน ๑ คน

สำนักปลัด อบต. มีส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวน อัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง อบต.ดอยงาม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองการศึกษาฯ มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๒๕ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง รวม ๒๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๔ ตำแหน่ง ๕๓ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๙	อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๓	อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๘	อัตรา
สังกัดโรงเรียน อบต.ดอยงาม			
๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา
สังกัดโรงเรียน อบต.ดอยงาม			
๕. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑	อัตรา
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			

๖. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	-	อัตรา
๗. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง) สังกัด โรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๑	อัตรา
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๕	อัตรา
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๕	อัตรา

ภาระค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ร้อยละ ๒๒.๐๘

หัวหน้าสำนักปลัด (นางสุจินดา อินคำ) - สำนักปลัด ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน กับอัตรากำลังที่มีอยู่ พบว่าปริมาณงานของสำนักงานปลัดแต่ละปีมีปริมาณงานมากแต่เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่ บุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากงานที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบ สำนักปลัดก็ได้ดำเนินการทั้งหมด แต่เมื่อเปรียบเทียบภาระค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร กับงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ก็ถือว่าเยอะมากพอสมควร ในตำแหน่งที่ว่าง ตอนนี้มี ๑ อัตรา ในตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขณะนี้อยู่ในระหว่างการประสานการโอน (ย้าย) คาดว่าในต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คงจะได้อัตรากำลังเพิ่ม

ผอ.กองคลัง (นส.ดารารัตน์ เชื้อเมืองพาน) - กองคลัง ได้มีอัตรากำลังตามกรอบจำนวน ๖ อัตรา มีนครอง ๕ อัตรา มีอัตราว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี อยู่ในระหว่างการประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) ปริมาณงานในกองคลัง ก็เยอะมากเมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่ ก็ขอที่ประชุมพิจารณาถึงความเหมาะสม

นายช่างโยธา (นายพชร หอมนาน) - กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๙ อัตรา มีนครอง ๘ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา เป็นอัตราว่างของตำแหน่ง ผอ.กองช่าง ซึ่งได้ดำเนินการให้ กสจ.จัดสรรให้แล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานในกองช่างกับคนที่อยู่ในขณะนี้ก็ถือว่าปริมาณงานที่มากกว่ากำลังคน เพราะว่าง ๑ อัตรา ไปช่วยงานกองคลัง ๑ อัตรา ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้ ก็ขอที่ประชุมพิจารณา

ผอ.กองการศึกษา (นายดิเรก วันมี) - กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขณะนี้ มีอัตรากำลังที่ปฏิบัติงาน ๒๕ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง รวม ๒๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา ในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการจะดำเนินการสรรหา ต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๔ อัตราตำแหน่งทางด้านบุคลากรทางการศึกษา ตอนนี้ถือว่าเต็มอัตราเป็นไปตามสัดส่วนของจำนวนเด็ก ยังไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

นายก อบต. ปัญหาจำนวนอัตรากำลังในแต่ละกองที่ได้นำเสนอมา ขอให้ใช้อัตรากำลังเท่าที่มีก่อน พยายามปรับเกลี่ยงาน ให้ความเหมาะสม และมอบหมายงานให้พนักงานจ้างในกองดำเนินการให้เต็มกำลังความสามารถ ในอนาคตเราจะกำหนดเพิ่ม พิจารณาแล้วว่าตอนนี้เรายังสามารถดำเนินการได้ เพียงแค่ในแต่ละกองต้องบริหารจัดการในอัตรากำลังคนกับงานให้เหมาะสม

หัวหน้าสำนักปลัด - สำนักปลัด ขอกำหนดงานเพิ่ม จำนวน ๓ งาน ดังนี้
(นางสุจินดา อื่นคำ) ๑. งานกิจการสภา
๒. งานกฎหมายและคดี
๓. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

สอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ข้อ ๔ ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ข้อ ๕ ส่งเสริมสนับสนุน การดูแลสุขภาพอนามัยป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข้อ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยแบบถูกวิธี

ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ ต่าง ๆ

ข้อ ๓ ดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากมีภารกิจและปริมาณงานอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

มติที่ประชุม - เห็นชอบการกำหนดงานกิจการสภา งานกฎหมายและคดี งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในโครงสร้างสำนักปลัด อบต. ของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

นายช่างโยธา - กองช่าง ขอกำหนดงานเพิ่ม จำนวน ๒ งาน ดังนี้
(นายพชร หอมนาน) ๑. งานผังเมือง
๒. งานประสานสาธารณสุขโปศ

สอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นและความต้องการของประชาชน

๒. สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ

เนื่องจากมีภารกิจและปริมาณงานอยู่ในความรับผิดชอบของกองช่าง ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

มติที่ประชุม - เห็นชอบการกำหนดงานผังเมือง งานประสานสาธารณสุขโปศ ในโครงสร้างกองช่าง อบต. ของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

นายก อบต. ท่านใดมีปัญหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ หรือไม่ หากไม่มี ขอมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

มติที่ประชุม

- เห็นชอบในร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

นายก อบต.

เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบ
๒. เมื่อได้รับการอนุมัติแผนจากก.อบต.จังหวัดเชียงรายแล้ว ให้จัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
๓. ให้จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทราบถึงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

และได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานให้มีการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ตั้งใจบริการประชาชน ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นกันเองกับผู้มาติดต่อ สร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงาน และขอให้ทางหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนได้กำชับการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ยึดกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การทำงานต่าง ๆ ให้มีความโปร่งใส โดยเฉพาะในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร ที่ยุคนี้เป็นยุค ๔.๐ และ อบต. ได้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารแล้ว งานใดที่ควรนำข้อมูลมาเปิดเผยหรือเผยแพร่ควรนำมาไว้ให้ประชาชนได้ดู และหากการทำงานใดมีปัญหาขัดข้อง สามารถเสนอมาเพื่อช่วยกันพิจารณาแก้ไขปัญหา สุดท้ายนี้ขอให้ทุกคนปฏิบัติงานด้วยใจรัก และรักในงานที่ทำ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

(ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นส.พิชาพร มังคะละ)

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางสุจินดา อินคำ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(ว่าที่ ร.ต.)

(คมสัน สุทธะชัย)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(ลงชื่อ)

(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

ผู้รับรองรายงานการประชุม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

