

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลคอยงาม
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	๑๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	๓๑
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๓๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๙
- อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	๔๙
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๖
๑๔. ภาคผนวก	
- บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลี้ยตำแหน่ง อปท.	
- บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.ดอยงาม	
- บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและงานสอน(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดอยงาม)	
- บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและงานสอน(โรงเรียน อบต.ดอยงาม)	
- ตารางแสดงการคำนวณอัตราครูโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	
- บัญชีแสดงตำแหน่งว่างสายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง	
- สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	
- บัญชีสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
- บัญชีสรุปการจัดทำพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	
- สรุปการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ -๒๕๖๙)	
- สรุปการขอยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สรุปการส่งคืนอัตราตำแหน่งว่างสังกัดสถานศึกษา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

- สำนักบันทึกข้อความการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ประกาศ อปท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- ประกาศ อปท. เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงจำเป็นต้องจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้ หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

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 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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 ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 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 นายกองคองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ เลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ 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 ภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่างๆในสวนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาลงถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ย ร้อยละ ๒๕.๗๑

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 อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/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 เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- 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 ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง 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 และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ 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) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน 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 ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

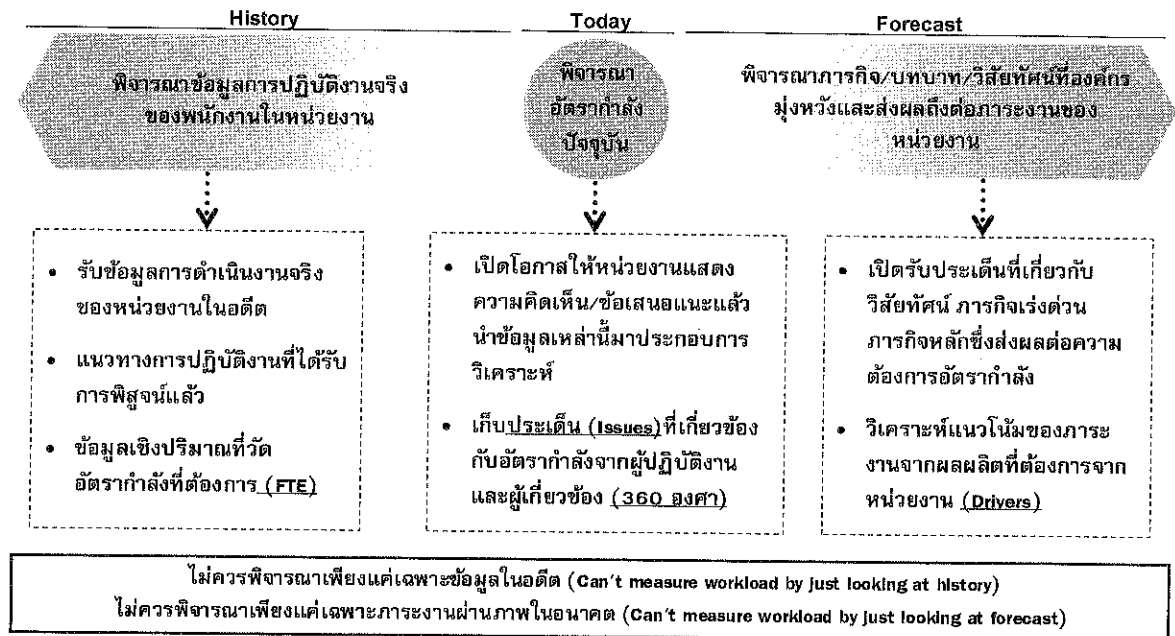
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

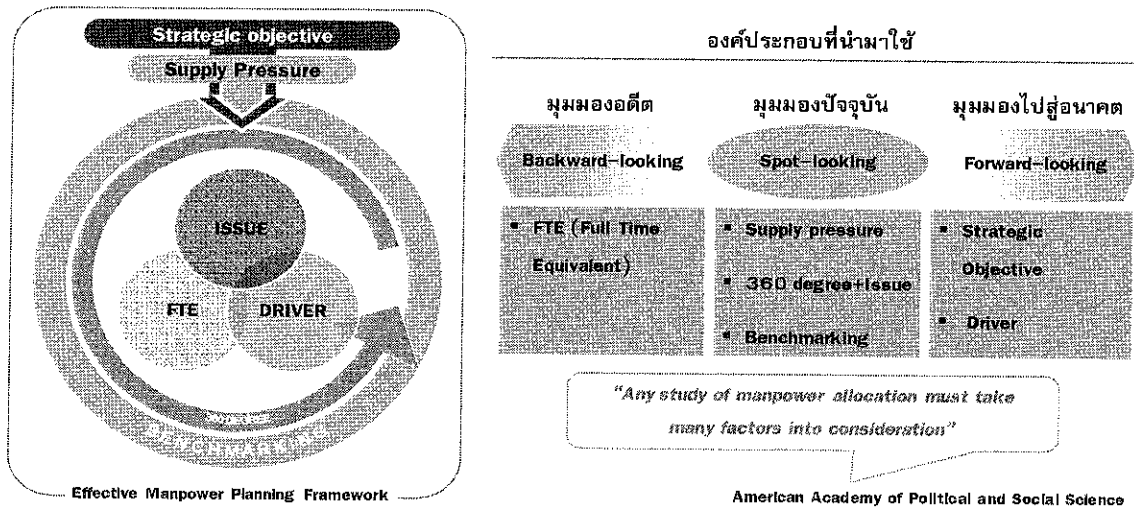
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “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 จะพิจารณาคณาภูมิ 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 การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (การตรวจประเมิน LPA)

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

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

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

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 ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑		นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑		นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑		นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	
-			นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.		๑
-			เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	
-			นิติกร (ปก./ชก.)		๑
-			พนักงานจ้างทั่วไป		
-			พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป			กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป		
นักจัดการงานทั่วไป ชพ. (หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป)		๑	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป ชพ.)		๑
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑		นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑		พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๑		พนักงานขับรถยนต์		
กลุ่มงานนโยบายและแผน			กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชพ. (หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผนงาน)		๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชพ. (หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผนงาน)		๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชง.	๑	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม			กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองคลัง			กองคลัง		
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑		นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	๑		นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑		นักวิชาการคลัง ปก./ชก	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.		๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก		๑
นักวิชาการพัสดุ ชก. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑ ๑		เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง		๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	คณงาน (ทั่วไป)	๑	
กองช่าง			กองช่าง		
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑		นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)		๑
นายช่างโยธา อาวุโส	๒		วิศวกรโยธา ปง./ชง.		๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			นายช่างโยธา ปง./ชง.		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑		พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คณงาน	๓		-		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑		นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)		๑
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑		นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑		นักจัดการงานทั่วไป	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยครู	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	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
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล ดอยงาม (สิ้นข้างตาย)			โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล สันติสุข		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑		นักบริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	๑	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	ครู	๓	
ครู	๗				
ครูผู้ช่วย		๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ลูกจ้างประจำ			ผู้ช่วยครู	๑	
ช่างครุภัณฑ์	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		ภารโรง	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงาน	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอยงาม			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
ครู		๑	ครู	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๖	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	
รวม	๕๐	๑๑	รวม	๓๑	๑๒
รวมทั้งสิ้นของ อบต.ดอยงาม	๖๑		รวมทั้งสิ้นของ อบต.สันติสุข	๔๓	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๒,๒๗๗,๖๐๐ บาท		

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

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มี หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา 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 ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม 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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเช่น 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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลดอยงาม คือ **“สร้างองค์กรธรรมาภิบาล บูรณาการทุกภาคส่วน พัฒนาสังคมอยู่ดีมีสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา ด้านการเมืองการบริหาร ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อประชาชนตำบลดอยงามอยู่ดีมีสุขตลอดไป 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. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา	อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่น

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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. ส่งเสริมและสนับสนุนการด้านกรกีฬาและนันทนาการ	มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายทุกชุมชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การดูแลสุขภาพอนามัย ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	พัฒนาศักยภาพของ อสม.
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด, กองช่าง, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. 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 สาธารณสุขและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน	ชุมชนสะอาด เรียบร้อย
๒.การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ	แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่
๓.ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยแบบถูกวิธี	มีระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด อบต., กองช่าง, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

● พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก

● เป้าประสงค์ การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- วางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็น และความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน	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 อบต. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น 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 การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - เป้าประสงค์ พัฒนาด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรท้องถิ่นและประชาชน
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บุคลากรและประชาชนในพื้นที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น
- ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยและทั่วถึงของประชาชน

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

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

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล 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
- ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับบริการเท่าที่ควร
- ปัญหาสื่อเทคโนโลยีที่ล่อแหลม

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขยะที่เพิ่มขึ้น
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- การใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาบุคลากรขาดความชำนาญและทักษะในการทำงานเท่าที่ควร
- ปัญหางบประมาณในการบริหารมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาของประชาชน

๗. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาพื้นที่การเกษตรเป็นที่ลุ่มก่อให้เกิดน้ำท่วมขังและบางครั้งขาดแคลนน้ำระบบชลประทานไม่ทั่วถึง
- ปัญหาประปาหมู่บ้าน ชำรุดผู้ดูแลขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลประปา

๘. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การขุดลอกคลอง และการ วางท่อระบายน้ำ
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนในพื้นที่การเกษตร
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และขนส่งผลผลิตการเกษตร

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดขยะและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
- ให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัว

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ

ตามอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก 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
 - ๓.๓ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
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. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ 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 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๒๔ การผังเมือง
- ๗.๒๕ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๗.๒๖ การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๗.๒๗ การควบคุมอาคาร
- ๗.๒๘ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗.๒๙ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๗.๓๐ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- ๗.๓๑ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๗.๓๒ การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๗.๓๓ หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกอองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

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 และความปรองดอง สามารถเห็นได้ชัดจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมประเพณีลอยกระทง กิจกรรมวันสงกรานต์ การจัดกิจกรรมทางศาสนา หรือการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ พี่น้องประชาชนตำบลดอยงาม ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นอย่างดี รวมถึงวัด โรงเรียน ที่ร่วมกัน โดยเฉพาะโครงการแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ที่ทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำทุกเดือน ทำให้การบริหารจัดการต่าง ๆ ในตำบลประสบความสำเร็จด้วยดี

๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

๖. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

๗. การใช้เงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

จุดอ่อน (W-Weakness)

๑. กลุ่มอาชีพ ในตำบลดอยงาม ยังไม่มีความเข้มแข็ง เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความยั่งยืนและความต่อเนื่อง

๒. ด้านงบประมาณ ในการนำไปพัฒนาไม่มีความเพียงพอกับความต้องการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชนในตำบล

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

โอกาส (Opportunities)

๑. รัฐให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. รัฐบาลให้ความสำคัญในการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความยากจน
๔. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๕. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๖. การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล
๗. การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

อุปสรรค (T-Threat)

๑. ภัยธรรมชาติที่ไม่สามารถป้องกันได้ซึ่งที่ผ่านมาภัยแล้ง ส่งผลให้พืชผลทางการเกษตรเกิดความเสียหาย
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. ประชาชนในพื้นที่มีความรักสามัคคี 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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

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

ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ swot ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

จุดแข็ง Strengths : S

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการ และงบประมาณ พอสมควรอีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบ องค์กรมีขนาดเล็กเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในพื้นที่มีความรักท้องถิ่นไม่มีความต้องการโอน (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 ช่องทางการเพิ่มความรู้อื่น ๆ 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. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

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

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ 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

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกรูปแบบ ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน 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 เนื่องจากโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามไม่ครบ และปัจจุบันองค์การบริหารส่วน ตำบลดอยงามมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และมีบุคลากรไม่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ในกรอบโครงสร้างในกองระดับต้น เพื่อให้ตรงตามโครงสร้าง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และ รักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่น กีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันกองการศึกษามีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดจำนวน ๑ ศูนย์ และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภารกิจงานที่รับผิดชอบหลายด้าน จึงเห็นควรกำหนด ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในกรอบโครงสร้างในกองระดับต้น เพื่อให้ตรงตามโครงสร้าง

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

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	
๒. งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๒.งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	
๓. งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	๓. งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	
๔. งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๔.งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	
๕. งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ	๕.งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ	
๖. งานการลาทุกประเภท	๖.งานการลาทุกประเภท	
๗. งานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง	๗.งานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง	
๘. งานสวัสดิการทุกประเภท	๘. งานสวัสดิการทุกประเภท	
๙. งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน	๙. งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน	
๑๐. งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	๑๐. งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	
๑๑. งานบรรจุและแต่งตั้ง	๑๑. งานบรรจุและแต่งตั้ง	
๑๒. งานแผนพัฒนาบุคลากร	๑๒. งานแผนพัฒนาบุคลากร	
๑๓. งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	๑๓. งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	
๑๔. งานฝึกอบรม	๑๔. งานฝึกอบรม	
๑๕. งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๑๕. งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	
๑๖. งานสนับสนุนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	๑๖. งานสนับสนุนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	
๑๗.งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑๗.งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	
๑๘.งานสวัสดิการทางสังคม	๑๘.งานสวัสดิการทางสังคม	
๑๙.งานสังคมสงเคราะห์	๑๙.งานสังคมสงเคราะห์	
๒๐. งานพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	๒๐. งานพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	
๒๑. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๒๑. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๒๒. งานบริการสาธารณสุข	๒๒. งานบริการสาธารณสุข	
๒๓. งานส่งเสริมสาธารณสุข	๒๓. งานส่งเสริมสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒๔.งานส่งเสริมสุขภาพ	๒๔.งานส่งเสริมสุขภาพ	
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	
๒๕.งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.	๒๕.งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.	
๒๖. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.	๒๖. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.	
๒๗. งานกิจการสภา	๒๗. งานกิจการสภา	
๒๘.งานธุรการ	๒๘.งานธุรการ	
๒๙.งานประชาสัมพันธ์	๒๙.งานประชาสัมพันธ์	
๓๐. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ	๓๐. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ	
๓๑. งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ	๓๑. งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ	
๓๒. งานส่งเสริมการเกษตร	๓๒. งานส่งเสริมการเกษตร	
๓๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๓๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๓๔. งานเลือกตั้ง	๓๔. งานเลือกตั้ง	
๓๕. งานนิติการ	๓๕. งานนิติการ	
๓๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๓๗. งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๓๗. งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน	กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน	
๓๘. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๘. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๓๙. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.	๓๙. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.	
๔๐. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.	๔๐. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.	
๔๑. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น	๔๑. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น	
๔๒. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด	๔๒. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด	
๔๓. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือคำแนะนำทาง วิชาการ	๔๓. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือคำแนะนำทาง วิชาการ	
๔๔. งานงบประมาณ	๔๔. งานงบประมาณ	
๔๕. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต.	๔๕. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต.	
๔๖. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๖. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี	
๔๗.งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและ โครงการ	๔๗.งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและ โครงการ	
๔๘. งานจัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศของ อบต.	๔๘.งานจัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศของ อบต.	
๔๙. งานธุรการ	๔๙. งานธุรการ	
๕๐. งานพาณิชย์	๕๐. งานพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕๑. งานสิ่งแวดล้อม	๕๑. งานสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
ฝ่ายการเงินและบัญชี	ฝ่ายการเงินและบัญชี	
๑. งานการเงินและบัญชี	๑. งานการเงินและบัญชี	
๒. งานบริหารงานคลัง	๒. งานบริหารงานคลัง	
๓. งานพัฒนารายได้	๓. งานพัฒนารายได้	
๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน	๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๖. งานบำเหน็จบำนาญ	๖. งานบำเหน็จบำนาญ	
๗. งานบริหารงานทั่วไป	๗. งานบริหารงานทั่วไป	
๘. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๘. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๙. งานทะเบียนทรัพย์สิน	๙. งานทะเบียนทรัพย์สิน	
๑๐. งานจัดหาพัสดุ	๑๐. งานจัดหาพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๑. งานบริหารงานทั่วไป	๑. งานบริหารงานทั่วไป	
๒. งานควบคุมอาคาร	๒. งานควบคุมอาคาร	
๓. งานการโยธา	๓. งานการโยธา	
๔. งานวิศวกรรมโยธา	๔. งานวิศวกรรมโยธา	
๕. งานสาธารณูปโภค	๕. งานสาธารณูปโภค	
๖. งานสำรวจและออกแบบ	๖. งานสำรวจและออกแบบ	
๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง	๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง	
๘. งานผังเมือง	๘. งานผังเมือง	
๙. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๙. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
๑๐. งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑๐. งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๑. งานบริหารการศึกษา	๑. งานบริหารการศึกษา	
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๓. งานบริหารงานทั่วไป	๓. งานบริหารงานทั่วไป	
๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๖. งานนิเทศการศึกษา	๖. งานนิเทศการศึกษา	
๗. งานแผนงานและโครงการ	๗. งานแผนงานและโครงการ	
๘. งานกิจการโรงเรียน	๘. งานกิจการโรงเรียน	
๙. งานการศึกษาในระบบ	๙. งานการศึกษาในระบบ	
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

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

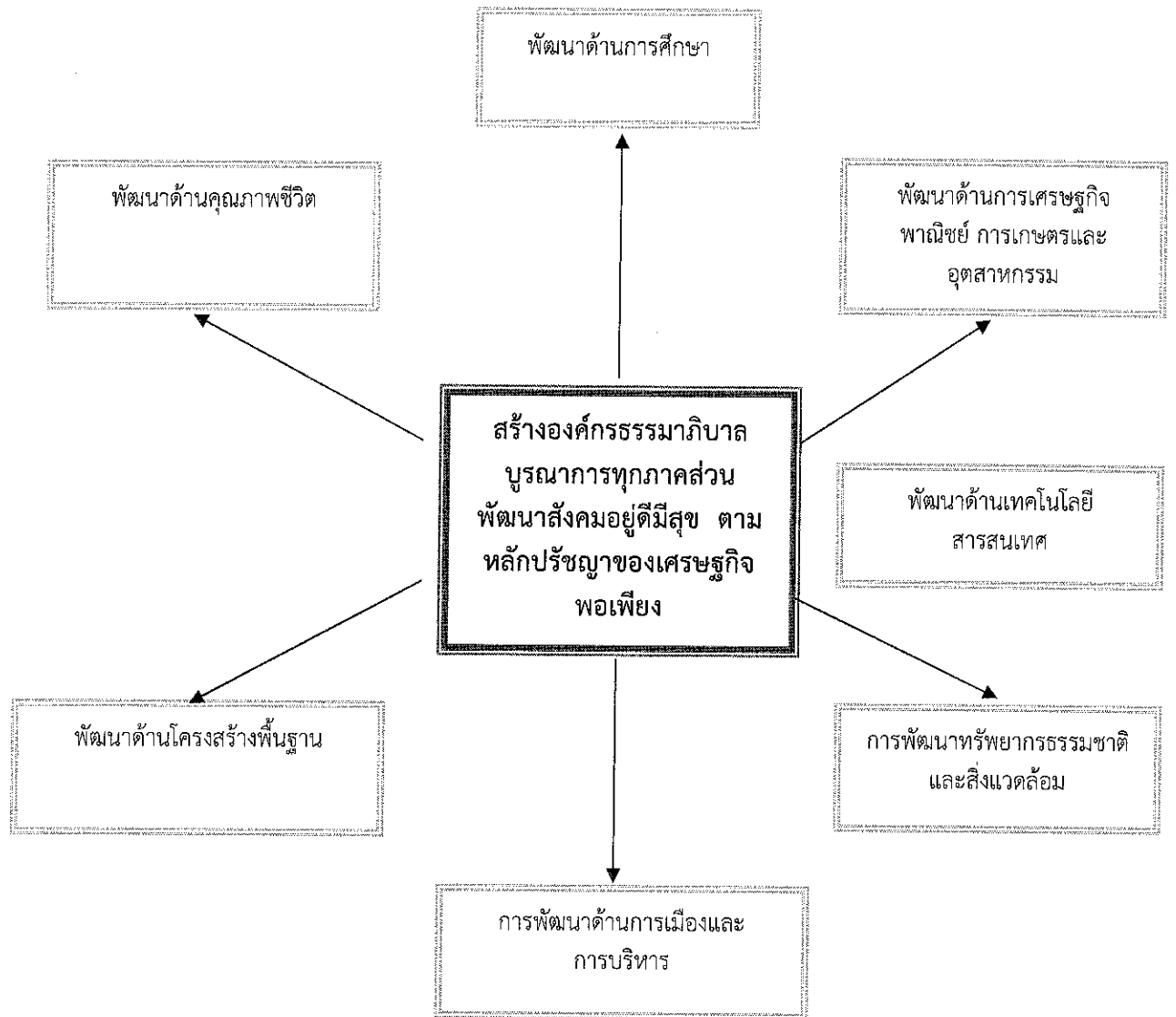
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

- 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 พัฒนาทางการศึกษา	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 พัฒนาทางการ เศรษฐกิจ พาณิชย์ การเกษตรและ อุตสาหกรรม	๓.๑) ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาอาชีพของคนในท้องถิ่น ๓.๒) ส่งเสริมทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ และส่งเสริมระบบการเกษตรปลอดสารพิษ เกษตรอินทรีย์ ๓.๓) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการจัดการขยะมูลฝอยแบบถูกวิธี ๔.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ๔.๓) ดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๕.๑) ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน 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

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



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 (ไฟกิ่ง) 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 ในตำบลประสบ ความสำเร็จด้วยดี

๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

๖. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

๗. การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

จุดอ่อน (W-Weakness)

๑. กลุ่มอาชีพ ในตำบลดอยงาม ยังไม่มีความเข้มแข็ง เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจใน การบริหารจัดการกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความยั่งยืนและความต่อเนื่อง

๒. ด้านงบประมาณ ในการนำไปพัฒนาไม่มีความเพียงพอกับความต้องการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ของประชาชนในตำบล

๓. ด้านการเก็บข้อมูลในการนำไปใช้พัฒนาและแก้ไขปัญหาในพื้นที่นั้น ข้อมูลที่ได้ยังขาดความ สมบูรณ์ ไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างทั้งหมด เช่น ข้อมูลจาก จปฐ. และในส่วนของ การจัดเก็บข้อมูล ด้านแผนที่ภาษี ซึ่งยังต้องมีการจัดเก็บอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นข้อมูลที่มีการเคลื่อนไหว และมีหลาย ขั้นตอนในการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunities)

๑. รัฐให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข และ สาธารณูปการ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อ ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุน การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๓. รัฐบาลให้ความสำคัญในการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความยากจน

๔. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๕. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๖. การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล
๗. การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

อุปสรรค (T-Threat)

๑. ภัยธรรมชาติที่ไม่สามารถป้องกันได้ซึ่งที่ผ่านมาภัยแล้ง ส่งผลให้พืชผลทางการเกษตรเกิดความเสียหาย
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. ประชาชนในพื้นที่มีความรักสามัคคี 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

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. นักจัดการงานทั่วไป (หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผน)จำนวน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๖. นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๙. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๑. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๒. คนงาน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

กองคลัง

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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ 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
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. คนงาน	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

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

- โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สิ้นข้างตาย)

๖. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ครู (อันดับ คศ.๓)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ครู (อันดับ คศ.๒)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๐. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๑๑. ครูผู้ช่วย (อันดับ ครูผู้ช่วย)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๑๒. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๕. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอยงาม			
๑๖. ครู	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	จำนวน	๗	ตำแหน่ง

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษีทั้ง ภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบ พัสดุและการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต. ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

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

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๕ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๕	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านการศึกษา	๓	๒๘,๖๓๖.๐๐
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๑๒	๕๖๖,๘๐๑.๐๐
การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรมเกษตรและอุตสาหกรรม	๑	๙๘,๔๙๕.๐๐
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑	๙,๔๐๐.๐๐
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑๑	๒,๕๘๔,๐๐๐.๐๐
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๕	๑๓๓,๖๘๒.๐๐
การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-
รวม	๓๓	๓,๔๒๑,๐๑๔.๐๐

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๕๘ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๕	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาทางการศึกษา	๕	๗๐,๐๐๐.๐๐
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๑๙	๖๓๘,๒๖๘.๐๐
การพัฒนาทางการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรมและการเกษตรและอุตสาหกรรม	๒	๑๒,๐๐๐.๐๐
การพัฒนาทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓	๓๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑๖	๒,๖๒๙,๕๐๐
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๑๑	๑๔๕,๒๑๐.๐๐
การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	-
รวม	๕๘	๓,๖๓๒,๙๗๘.๐๐

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๕		๒๕๖๕	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน ตาม ข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาทางการศึกษา	๓	๒๘,๖๓๖.๐๐	๕	๗๐,๐๐๐.๐๐
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๑๒	๕๖๖,๘๐๑.๐๐	๑๙	๖๓๘,๒๖๘.๐๐
การพัฒนาทางการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม และการเกษตรและอุตสาหกรรม	๑	๙๘,๔๙๕.๐๐	๒	๑๒,๐๐๐.๐๐
การพัฒนาทางการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑	๙,๔๐๐.๐๐	๓	๓๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑๑	๒,๕๘๔,๐๐๐.๐๐	๑๖	๒,๖๒๙,๕๐๐
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๕	๑๓๓,๖๘๒.๐๐	๑๑	๑๔๕,๒๑๐.๐๐
การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	๒	-
รวม	๓๓	๓,๔๒๑,๐๑๔.๐๐	๕๘	๓,๖๓๒,๙๗๘.๐๐

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๓๓ \times ๑๐๐}{๕๘} \\
 &= \underline{\underline{๕๖.๘๙}}
 \end{aligned}$$

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ -๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อ.พาน จ.เชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	
๒.งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน	๒.งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน	
๓. งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	๓. งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	
๔.งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๔.งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	
๕.งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ	๕.งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ	
๖.งานการลาทุกประเภท	๖.งานการลาทุกประเภท	
๗.งานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง	๗.งานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง	
๘. งานสวัสดิการทุกประเภท	๘. งานสวัสดิการทุกประเภท	
๙. งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน	๙. งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน	
๑๐. งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	๑๐. งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	
๑๑. งานบรรจุและแต่งตั้ง	๑๑. งานบรรจุและแต่งตั้ง	
๑๒. งานแผนพัฒนาบุคลากร	๑๒. งานแผนพัฒนาบุคลากร	
๑๓. งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	๑๓. งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	
๑๔. งานฝึกอบรม	๑๔. งานฝึกอบรม	
๑๕. งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๑๕. งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	
๑๖. งานสนับสนุนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ	๑๖. งานสนับสนุนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ	
๑๗.งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑๗.งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	
๑๘.งานสวัสดิการทางสังคม	๑๘.งานสวัสดิการทางสังคม	
๑๙.งานสังคมสงเคราะห์	๑๙.งานสังคมสงเคราะห์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒๐. งานพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	๒๐. งานพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	
๒๑. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๒๑. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๒๒. งานบริการสาธารณสุข	๒๒. งานบริการสาธารณสุข	
๒๓. งานส่งเสริมสาธารณสุข	๒๓. งานส่งเสริมสาธารณสุข	
๒๔. งานส่งเสริมสุขภาพ	๒๔. งานส่งเสริมสุขภาพ	
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	
๒๕. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.	๒๕. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.	
๒๖. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.	๒๖. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต.	
๒๗. งานกิจการสภา	๒๗. งานกิจการสภา	
๒๘. งานธุรการ	๒๘. งานธุรการ	
๒๙. งานประชาสัมพันธ์	๒๙. งานประชาสัมพันธ์	
๓๐. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ	๓๐. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ	
๓๑. งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ	๓๑. งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ	
๓๒. งานส่งเสริมการเกษตร	๓๒. งานส่งเสริมการเกษตร	
๓๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๓๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๓๔. งานเลือกตั้ง	๓๔. งานเลือกตั้ง	
๓๕. งานนิติการ	๓๕. งานนิติการ	
๓๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๓๗. งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๓๗. งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน	กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน	
๓๘. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๘. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๓๙. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.	๓๙. งานยุทธศาสตร์ของ อบต.	
๔๐. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.	๔๐. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.	
๔๑. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	๔๑. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	
๔๒. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด	๔๒. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด	
๔๓. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือคำแนะนำทางวิชาการ	๔๓. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือคำแนะนำทางวิชาการ	
๔๔. งานงบประมาณ	๔๔. งานงบประมาณ	
๔๕. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต.	๔๕. งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔๖. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๖. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	
๔๗. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ	๔๗. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ	
๔๘. งานจัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศของ อบต.	๔๘. งานจัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศของ อบต.	
๔๙. งานธุรการ	๔๙. งานธุรการ	
๕๐. งานพาณิชย์	๕๐. งานพาณิชย์	
๕๑. งานสิ่งแวดล้อม	๕๑. งานสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
ฝ่ายการเงินและบัญชี	ฝ่ายการเงินและบัญชี	
๑. งานการเงินและบัญชี	๑. งานการเงินและบัญชี	
๒. งานบริหารงานคลัง	๒. งานบริหารงานคลัง	
๓. งานพัฒนารายได้	๓. งานพัฒนารายได้	
๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน	๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๖. งานบำเหน็จบำนาญ	๖. งานบำเหน็จบำนาญ	
๗. งานบริหารงานทั่วไป	๗. งานบริหารงานทั่วไป	
๘. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๘. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๙. งานทะเบียนทรัพย์สิน	๙. งานทะเบียนทรัพย์สิน	
๑๐. งานจัดหาพัสดุ	๑๐. งานจัดหาพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๑. งานบริหารงานทั่วไป	๑. งานบริหารงานทั่วไป	
๒. งานควบคุมอาคาร	๒. งานควบคุมอาคาร	
๓. งานการโยธา	๓. งานการโยธา	
๔. งานวิศวกรรมโยธา	๔. งานวิศวกรรมโยธา	
๕. งานสาธารณสุขภิบาล	๕. งานสาธารณสุขภิบาล	
๖. งานสำรวจและออกแบบ	๖. งานสำรวจและออกแบบ	
๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง	๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง	
๘. งานผังเมือง	๘. งานผังเมือง	
๙. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๙. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
๑๐. งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑๐. งานแบบแผนและก่อสร้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๑. งานบริหารการศึกษา	๑. งานบริหารการศึกษา	
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๓. งานบริหารงานทั่วไป	๓. งานบริหารงานทั่วไป	
๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๖. งานนิเทศการศึกษา	๖. งานนิเทศการศึกษา	
๗. งานแผนงานและโครงการ	๗. งานแผนงานและโครงการ	
๘.งานกิจการโรงเรียน	๘.งานกิจการโรงเรียน	
๙.งานการศึกษาในระบบ	๙.งานการศึกษาในระบบ	
๕.หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๕.หน่วยงานตรวจสอบภายใน	
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อ.พาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

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. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

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)	อัตรากำลังว่าง(อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	-	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	-	๑	-	
๑	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	-	๑	-	
๒		หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	วิชาการ ชพ.	-	-	๑	
๓		หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผน	วิชาการ ชพ.	-	-	๑	
๔		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ชก.	-	๑	-	
๕		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ชก.	-	๑	-	
๖		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๗		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๘		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	-	
๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	-	๑	-	
		เจ้าพนักงานป้องกันและ	ทั่วไป	-	๑	-	
๑๐		บรรเทาสาธารณภัย					
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	-	๑	-	
๑๒		พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ	-	๑	-	
๑๓	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-		
		รวม ๑๓ ตำแหน่ง		๑	๑๐	๒	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	-	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	-	๑	-	
๓		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ชก.	-	๑	-	
๔		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ชก.	-	๑	-	
๕		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	-	๑	-	
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ตามภารกิจ	-	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		-	๖	๑	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	-	๑	-	
๒		วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	-	
๓		นายช่างโยธา	ทั่วไป อาวุโส	-	๒	-	
๔		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ตามภารกิจ	-	๑	-	
๕		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ตามภารกิจ	-	๑	-	
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	-	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง(อัตรา)	หมายเหตุ
๗		คณงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๑	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๑	๘	๑	
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น	-	๑	-	
๒		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ชก.	-	๑	-	
๓		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	-	
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ		๑	๑	
๗		<u>ร.ร.อบต.ดอยงาม</u> <u>(สิ้นจ้างตาย)</u>					
๘		ผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา	-	๑	-	
๙		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา	๑	-	-	
๑๐		ครู	การสอน คศ.๓	-	๑	-	
๑๑		ครู	การสอน คศ.๒	-	๒	-	
๑๒		ครู	การสอน คศ.๑	-	๔	-	
๑๓		ครูผู้ช่วย	การสอน ครูผู้ช่วย	๓	-	-	
๑๔		ช่างครุภัณฑ์	ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	
๑๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ตามภารกิจ	-	๑	-	
๑๖		ผู้ช่วยครู	ตามภารกิจ	-	๑	-	
๑๗		คณงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	
๑๘		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๑๙		ผู้อำนวยการศูนย์ฯ		๑	-	-	
๒๐		ครู	การสอน คศ.๑	-	-	๑	
๒๑		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ตามภารกิจ	-	๖	๑	
		รวม ๑๙ ตำแหน่ง		๖	๒๓	๓	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ชก.	-	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง		-	๑	-	
รวมทั้งสิ้นทุกกอง				๘	๕๐	๗	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

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

สำนักปลัด อบต.มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง รวม ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา และสำนักปลัด อบต. มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ 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 กองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ในกรอบโครงสร้างในกองระดับต้น เพื่อให้ตรงตามโครงสร้าง

กองการศึกษาฯ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๒๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๕ ตำแหน่ง รวม ๒๓ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา กองการศึกษาฯ ขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น และขอ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้ตรงตามโครงสร้าง ในกองระดับต้น ขอ กำหนดตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งครูผู้ช่วย ๓ ตำแหน่ง เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรจากกรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงต้องกำหนดเพิ่มเติม

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๔๙ ตำแหน่ง ๖๕ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒๒	อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๓	อัตรา
๓. พนักงานส่วนตำบล (ต้องการอัตรากำลังเพิ่ม)	จำนวน	๔	อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดโรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๘	อัตรา
๕. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดโรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๔	อัตรา
๖. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	-	อัตรา

๗. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตราร
๘. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง) สังกัด โรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๑	อัตราร
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๕	อัตราร
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน	๒	อัตราร
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๔	อัตราร
๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน	๑	อัตราร

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประกอบการณ์ 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 ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ๔๒ คน ตามระบบสารสนเทศทางการศึกษา (ccis) ตามสัดส่วนแล้วมีผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เกิน ๒ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงได้มีคำสั่งให้ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) ที่เกินจำนวน ๒ อัตรา ไปจัดกิจกรรมประกอบการณ์สำหรับนักเรียนระดับอนุบาล ๒ และระดับอนุบาล ๓ ในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สันช้างตาย) เพื่อปรับเปลี่ยนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ก. สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม เอกสารหมายเลข ๑-๖
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิดการค่าใช้จ่าย เมื่อมีผู้มาดำรง ตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานนโยบายและแผน								
หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผนงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิดการค่าใช้จ่าย เมื่อมีผู้มาดำรง ตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒ พ.ค.๖๕
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม (๑อัตรา) เมื่อ ๓ ก.ค. ๖๖
กองการศึกษา ศาสนา ฯ								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มตาม เอกสารหมายเลข ๑-๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ตาม ๗ ๓๖
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑ อัตรา) เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๔
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สิ้นข้างตาย)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม** ตามประกาศ หลักเกณฑ์ฯ
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม** ตามประกาศ หลักเกณฑ์ฯ
ลูกจ้างประจำ								
ช่างครุภัณฑ์ ระดับ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม*
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ส.ค. ๖๔
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม (๑ อัตรา) เมื่อ ๓๑ ม.ค. ๖๕

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๗	๖๕	๖๕	๖๕	+๘	-	-	

หมายเหตุ

๑. * กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

๒. ** กำหนดตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา,ครูผู้ช่วย ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)

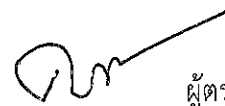


ผู้กรอกข้อมูลว่าที่

(นางสาวจิตราตดา สุวรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ร.ต.



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(คมสัน สุทะชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราส่วน			การค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม (๒)			หมายเหตุ	
					ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗		
๑	ปลัด อบต. (ไม่บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒	รองปลัด อบต. (ไม่บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๓	เจ้าพนักงาน อบต. (๑๑)	กลาง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๔	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (ไม่บริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๕	นักวิชาการ อบต.	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป																
๘	นักจัดการทั่วไป	ช.พ	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๙	นักจัดการทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๑	พนักงานขับรถ																
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๓	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๔	คนงาน		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๕	กลุ่มงานนโยบายและแผน																
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.พ	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒๐	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง (ไม่บริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (ไม่บริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒๔	นักวิชาการกรังการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒๗	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง (ผู้มีความรู้)		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๒๙	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	

หมายเหตุ

: รายการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้อัตราเงินอุดหนุนให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ใ้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๐,๐๐๐,๐๐๐x๕%) + ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๒,๕๐๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๒,๕๐๐,๐๐๐ x๕%) + ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ = ๕๕,๑๒๕,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ บาท = (๕๕,๑๒๕,๐๐๐x๕%) + ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ = ๕๗,๘๘๑,๒๕๐

: ข้าราชการเกษียณ ลูกจ้างประจำค่าตอบแทน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนและตำแหน่งและภารกิจตามเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

: ใ้บันทึกข้อมูลรายละเอียดตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์ราชการส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ มี มท.๐๘๐๙.๕/ว ๕๒

ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำหนังสือเวียนส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง

** การกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

***การกำหนดตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา,ครูผู้ช่วย จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)

ผู้จัดทำข้อมูล

(บ.ส.จิตรลิตตา สุวรรณศรี)

นักบริหารการบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นางศุภกัญญา มาลี เทพวงศ์)

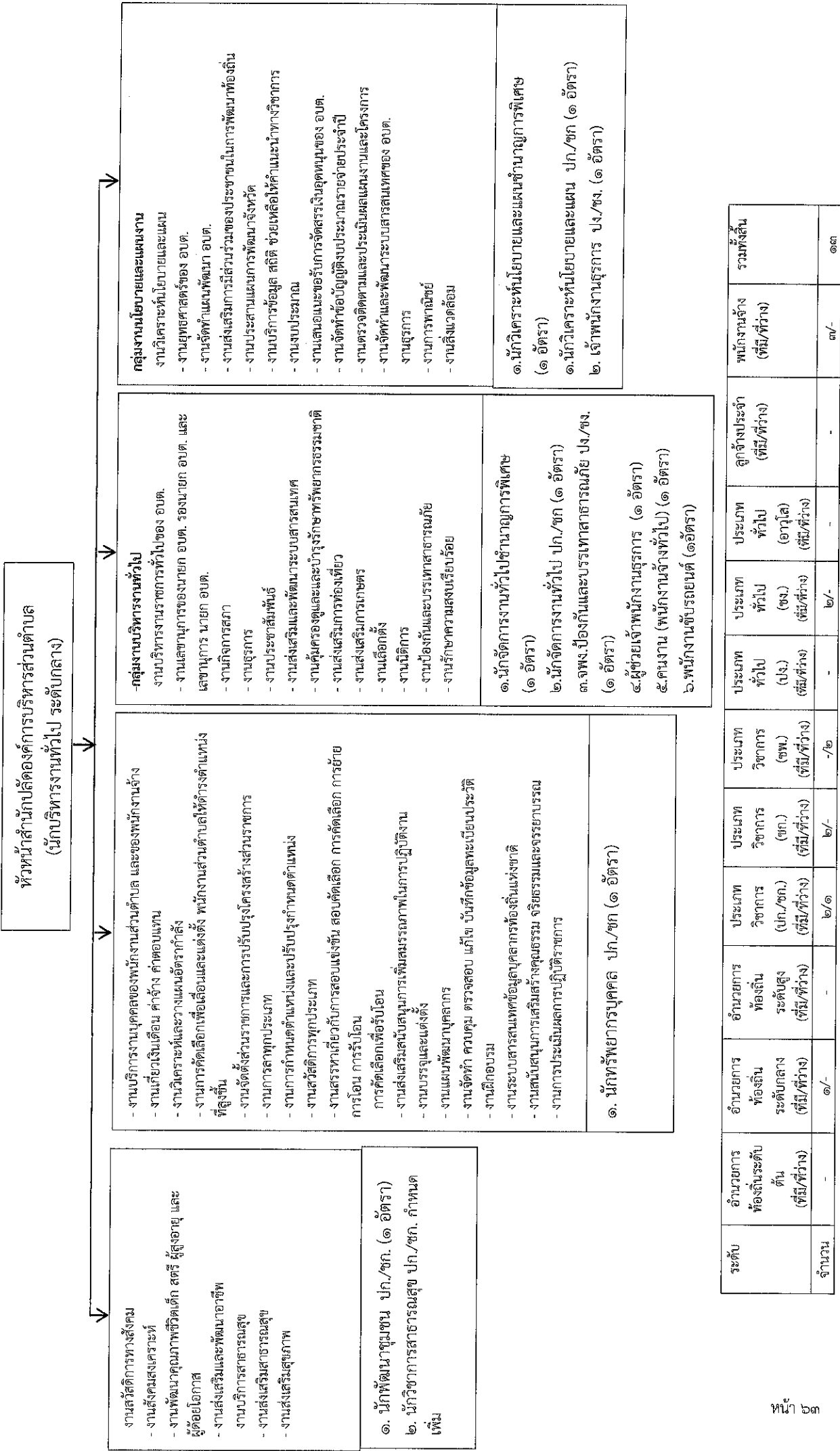
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(ลงชื่อ)

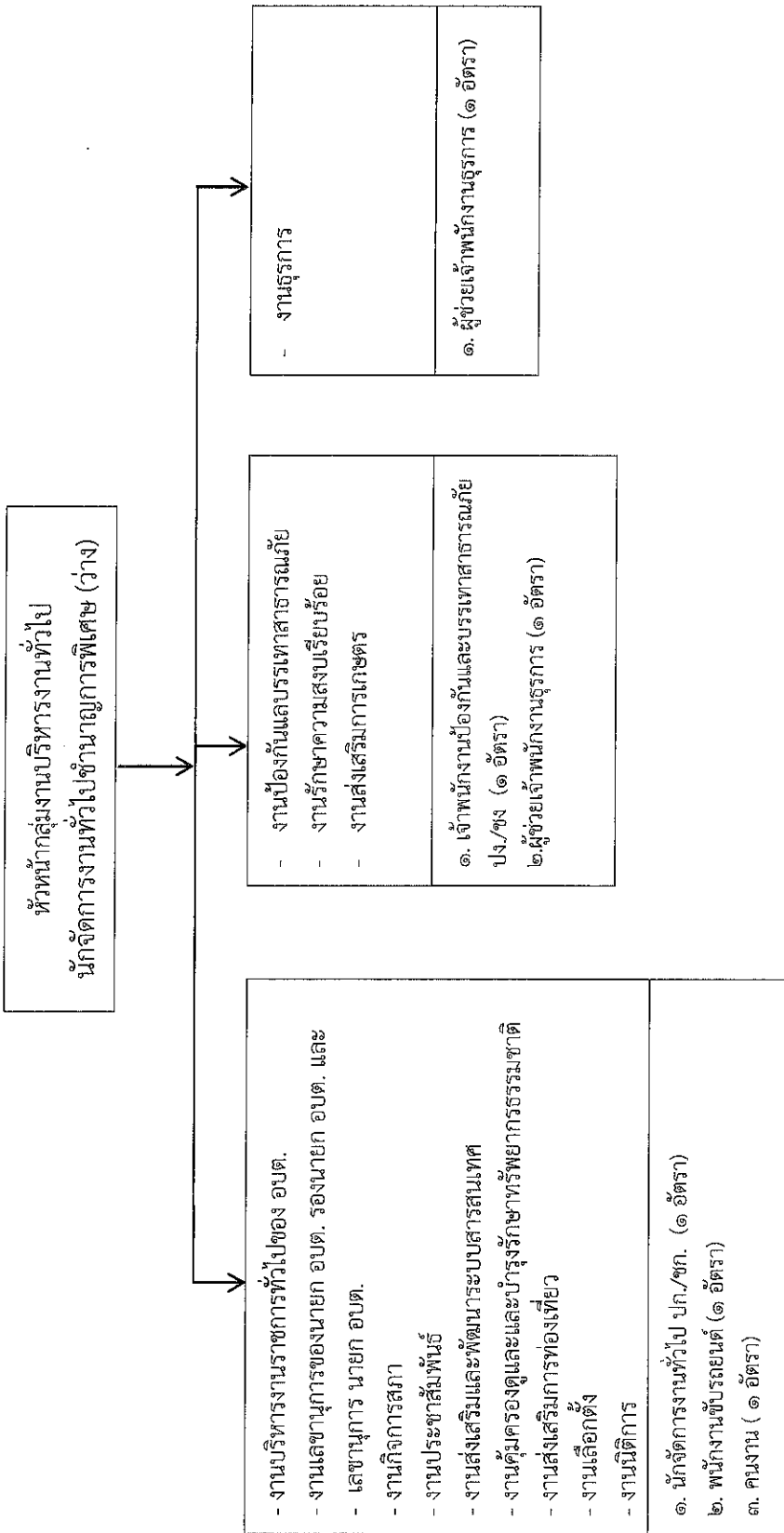
(นายสุพิท สมเกียรติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

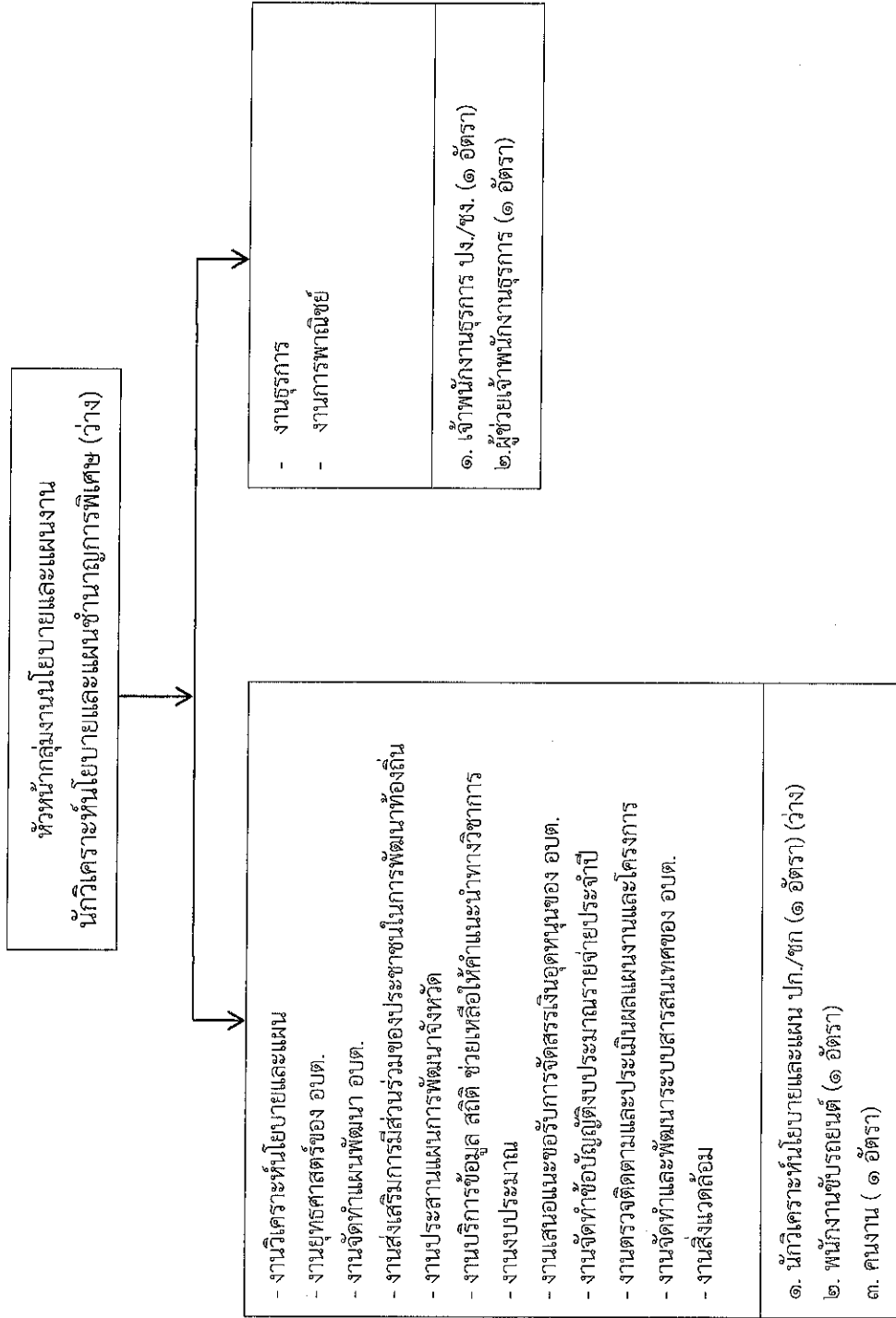
ผังโครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพนา จังหวัดเชียงราย



ผังโครงสร้างกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

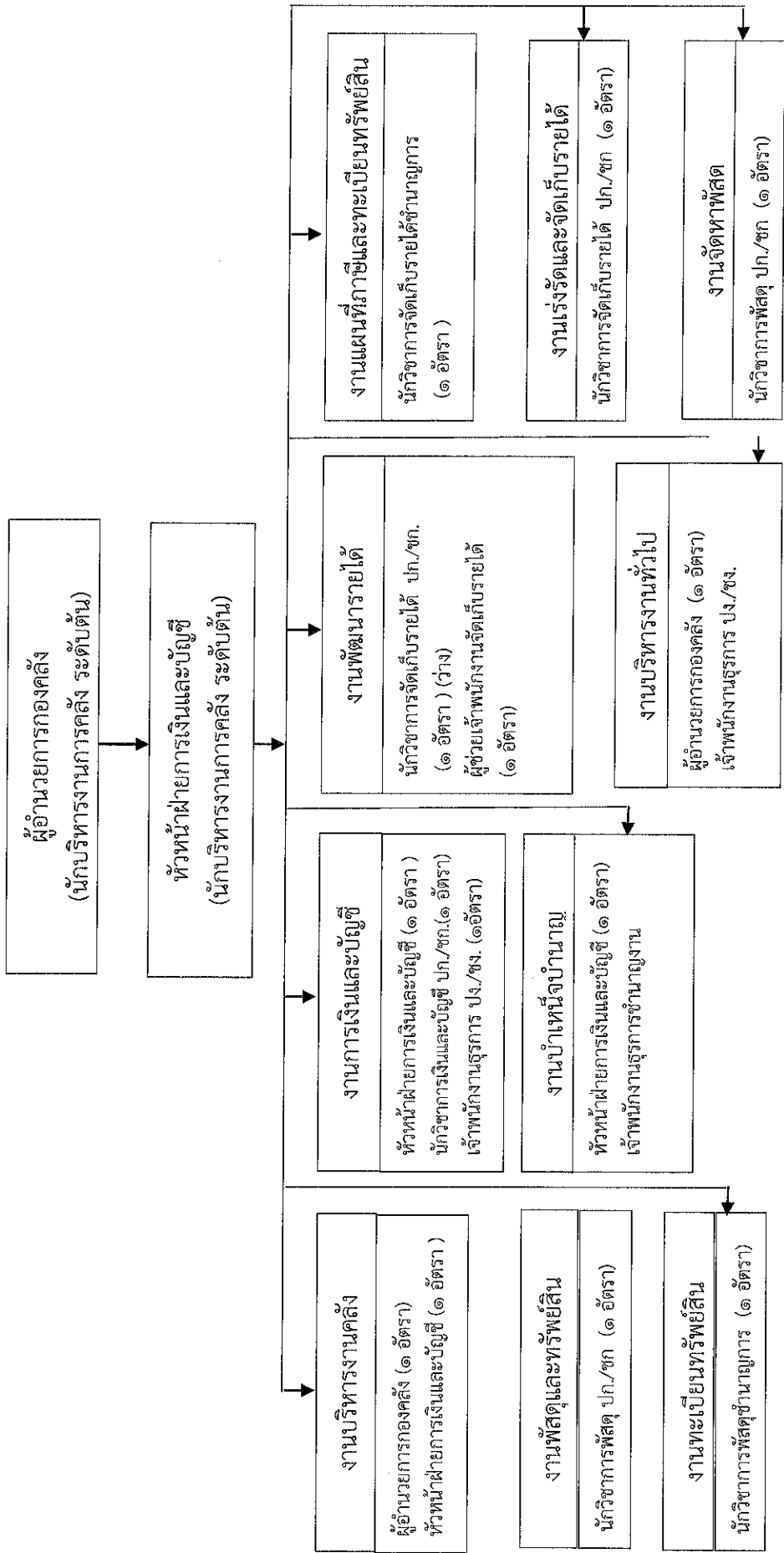


ผังโครงสร้างกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



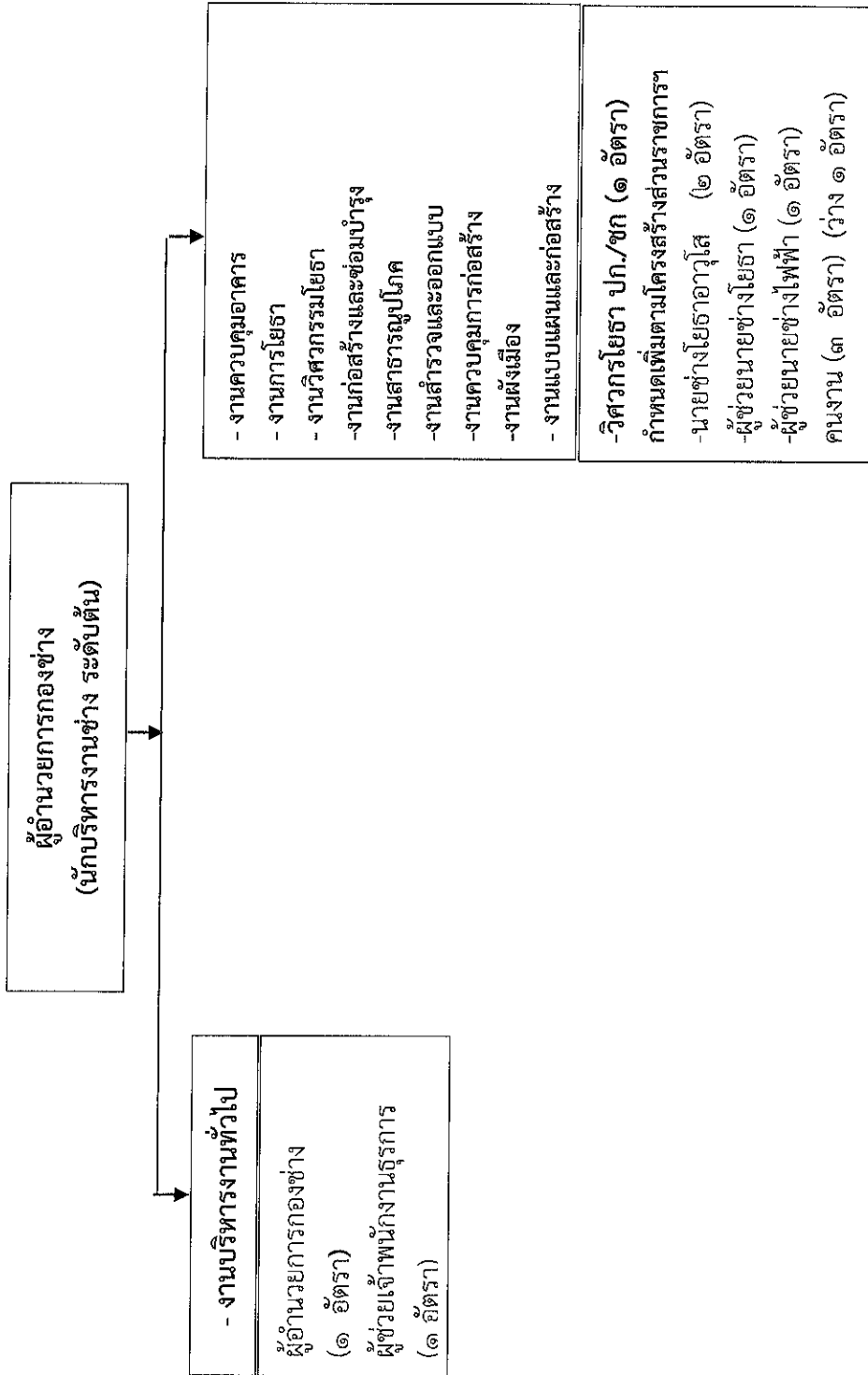
ผังโครงสร้างองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับ ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ปก.ชก) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชช.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (อาวุโส) (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๒/-	-	-	-/๑	๒/-	-	-	๑/-	-	-	๑/-	๗

ผังโครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

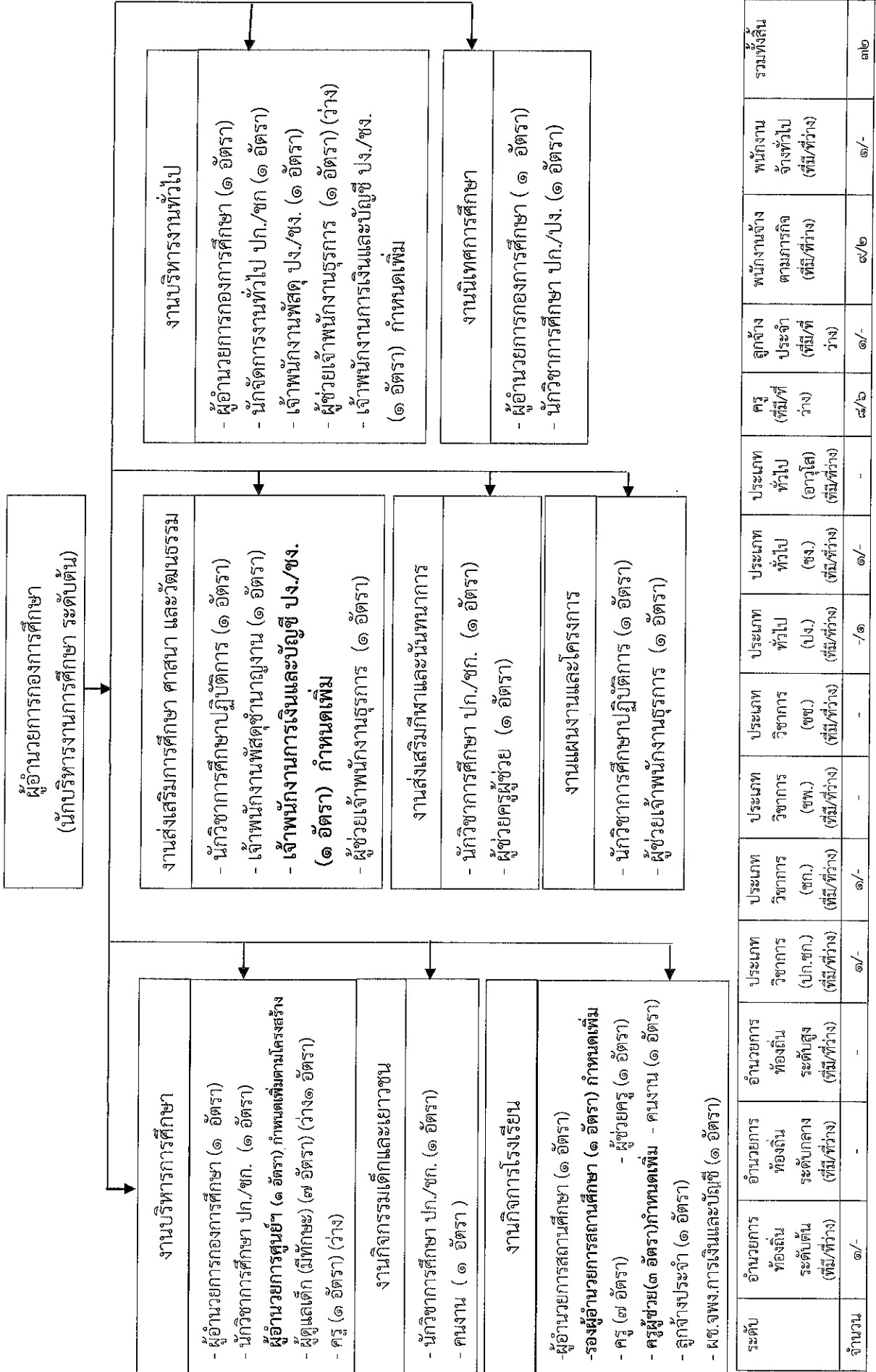


ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ปก./ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชพ.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชช.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้าง ประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑/-	-/-	-/-	-/๑	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-	๒/-	-/-	๕/๑	๑๐

ผังโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

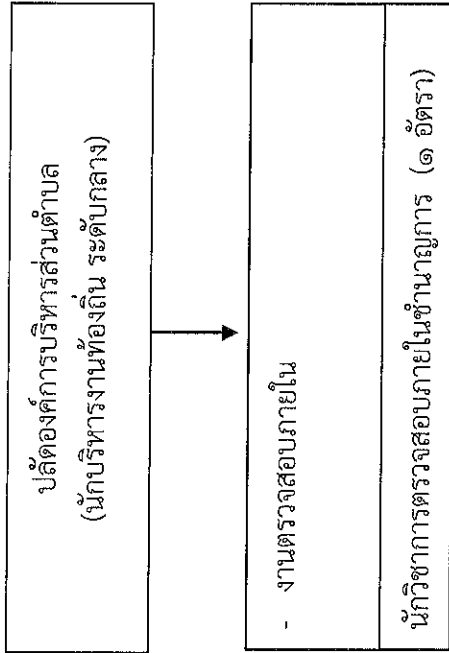
องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



ระดับ	อำนาจหน้าที่เบื้องต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจหน้าที่ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจหน้าที่รอง (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชช.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชข.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ป.ก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ช.ง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (อ.ก.อ.ส.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทว่าง	ครุ (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑/-	-	-	๑/-	-	-	-/๑	๑/-	-	-	๘/๖	๑/-	๗/๒	๑/-	๓๒

แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับชำนาญ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-/-	-/-	๑/-	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) อ.พาน จ.เชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน			
๑	ว.ที่ ร.ต.เฉลิม สุทธิชัย	ศ.ค.ม.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	บพ.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	๔๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๑๒๐	
๒	น.ส.รุ่งนภา บุญทาทอง	ร.ม.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	บพ.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ.	ต้น	๔๖,๘๖๐ (๓,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๑๐,๙๖๐	
๓	ส.น.กัญญาวัลย์ (๑๑)	ร.บ.ม.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อพ.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อพ.	กลาง	๕๒,๘๖๐ (๔,๓๘๖x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๖๓,๙๖๐	
๔	น.ส.จิตติธิดา สุวรรณศรี	ร.บ.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๑๘,๕๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๕๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๕๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		
๕	น.ส.สุวิมล ศรีวงค์	ร.ม.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๓๖,๘๖๐ (๓,๐๗๒x๑๒)	๓๖,๘๖๐ (๓,๐๗๒x๑๒)	๓๖,๘๖๐ (๓,๐๗๒x๑๒)		
๖	กัญญาวัลย์			นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ชก.					ย้ายเขตเดิม เลขที่ ๑๒-๓
๗	น.ส.นงนภพรทิพย์ วัฒนศิริ	ร.บ.บ.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ชพ.	๒๒,๘๖๐ (๑,๙๐๖x๑๒)	๒๒,๘๖๐ (๑,๙๐๖x๑๒)	๒๒,๘๖๐ (๑,๙๐๖x๑๒)		
๘	นางพัชรินทร์ ไชยยา	บ.ช.บ.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๒๒,๘๖๐ (๑,๙๐๖x๑๒)	๒๒,๘๖๐ (๑,๙๐๖x๑๒)	๒๒,๘๖๐ (๑,๙๐๖x๑๒)		
๙	นายสุวิทย์ ทนอมแก้ว	ป.ว.ส.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ช่างป้องกันและบรรเทา	ทั่วไป	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ช่างป้องกันและบรรเทา	ทั่วไป	ป.ง.					
๑๐	พนักงานรับตามภารกิจ นายคิตติ เชื้อเมืองพาน	ป.ว.ส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	วิชาการ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	วิชาการ	ชพ.					
๑๑	นายสรณ์ชัย ผลมาก	ป.ว.ส.		พนักงานขับรถ	ทั่วไป		พนักงานขับรถ	ทั่วไป	ป.ง.					
๑๒	พนักงานรับทั่วไป นางอัคร ชัยชนะนายภูมิธนาภรณ์ไชยและแผนชน	ม.๖		คนงานทั่วไป	ทั่วไป		คนงาน	ทั่วไป	ป.ง.					
๑๓	ว.ก			นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ		นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	ชพ.					
๑๔	นายวิจิตรวัฒน์ รักแก้ว	ศ.ค.บ.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนงาน	วิชาการ	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	ช.ก.					
๑๕	น.ส.ณัฐวิรัตน์ ศาชาย	ศ.ค.บ.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ก.					

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดิม			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑๖	นางศศิธรรัตน์ เชื้อเมืองพาน	ศศ.บ.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อพ.	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อพ.	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๕,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๘,๕๒๐
๑๗	นายพิชิต เงินแก้ว	บธ.บ.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	อพ.	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	อพ.	ต้น	๕๒๙,๒๔๐ (๑๕,๗๗๐ x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๕๔๗,๒๔๐
๑๘	นางนัยนา น้อยเรือน	บธ.บ.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)		
๑๙	ว่าง		๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงิน ต.)		(ว่างเต็ม) ๒ พ.ค.๖๕
๒๐	นางสาวอานัญญา ธรรมฤศมา	บธ.บ.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๐๘๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)		
๒๑	นางสาวสุณิสา กัมมทา พนักงานช่างเทคนิคการรัง	ศศ.บ.	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๒๓๕,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)		
๒๒	นางบัวปลื้มสุดา วงศ์พิระ กองช่าง (๑๕) พนักงานส่วนตำบล	ปว.ช.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	อพ.	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	อพ.	ต้น	๓๖๙,๕๘๐ (๓๐,๗๙๖x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๕๘๐
๒๓	นายสุพล ปุริมา	ปว.ส.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อพ.	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อพ.	ต้น	๓๖๙,๕๘๐ (๓๐,๗๙๖x๑๒)		
๒๔	ภักทนต์เพิ่ม		๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	วิศวกรโยธา	ปท/ชก.	วิชาการ	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	วิศวกรโยธา	ปท/ชก.	วิชาการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเต็ม)		กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
๒๕	นายพทธร ทอมมาน	ปว.ส.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อวุโส	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อวุโส	๓๖๙,๕๘๐ (๓๐,๗๙๖x๑๒)		
๒๖	นางจิตติภา ทอมมาน	ปว.ส.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อวุโส	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อวุโส	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือนตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๒๗	พญิงนางบิ่งตงมกรภักดิ์ นายชิติน วงศ์หิระ	ป.ส.										
๒๘	น.ส.ดาราทรง งามดี	ศ.สบ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา						
๒๙	นายยุทธนา แปงคำ พญิงกวนฮ้างฮัวไป วัง	ป.ส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						
๓๐			คนงานทั่วไป			คนงานช่างไฟฟ้า						
๓๑	นายเดระวิทย์ วรรมณี	ม.๖	คนงานทั่วไป			คนงาน						(ว่างเต็ม)
๓๒	นายคะนอง ตระปิง	ม.๓	คนงานทั่วไป			คนงาน						๓ ก.ค. ๖๖
๓๓	นายดิเรก วันมี	ค.ม.	นักบริหารงานการศึกษา (เอก.เอกการศึกษ ๖)			นักบริหารงานการศึกษา (เอก.เอกการศึกษ ๖)						
๓๔	น.ส.พิชาพร มังคะละ	ร.ม.	นักจัดการงานทั่วไป			นักจัดการงานทั่วไป						
๓๕	นายสุรศักดิ์ อุ้งเงิน	ป.บัณฑิต	นักวิชาการศึกษา			นักวิชาการศึกษา						
๓๖	นางสาวกัณตพร ศรีใจ	ป.ร.ส.	เจ้าพนักงานพัสดุ			เจ้าพนักงานพัสดุ						
๓๗	ภัททชนอพิมพ์		จพ.ก.ก.ร.เงินและบัญชี			จพ.ก.ก.ร.เงินและบัญชี						
๓๘	ภัททชนอพิมพ์*		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก						
๓๙	วัง		ครู			ครู						
๔๐	พญิงนางบิ่งตงมกรภักดิ์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						
๔๑	น.ส.คณิงนง ศรีรังศรีกรม	ค.บ.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						
๔๒	นางมณฑา บาสใจ	ม.๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)						
๔๓	นางสาวรายฝน ขอร้อง	ม.๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)						

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน
๖๑	กัณฑ์อดิษฐ์**			ครูผู้ช่วย		ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย		ครูผู้ช่วย		ครูผู้ช่วย			กัณฑ์อดิษฐ์**
๖๒	กัณฑ์อดิษฐ์**			ครูผู้ช่วย		ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย		ครูผู้ช่วย		ครูผู้ช่วย			กัณฑ์อดิษฐ์**
๖๓	สุกัญญาประจักษ์ นายเจริญ ใจแก้ว	ม.๖	๙๑๔๑	ช่างครุภัณฑ์		ช่างครุภัณฑ์	๓	๙๑๔๑	ช่างครุภัณฑ์		๓			
๖๔	พนัญชญาชัชวาลภรณ์กิจ น.ส.ประภัสสรณ์ ยะบัง	บ.บ.บ	๒๘๐๕-๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี		๒๘๐๕-๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี					
๖๕	หน่วยงานตรวจสอบภายใน พนัญชญาชัชวาลภรณ์กิจ น.ส.รชช จิตนารินทร์	บ.บ.บ	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		ช.ก.	๔๐,๒๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)		

หมายเหตุ

- * การกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณ จากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี
- ** การกำหนดตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา, ครูผู้ช่วย จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)



ผู้จัดทำข้อมูล

วาทิ ร.ต.

ผู้รับรองข้อมูล

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวจิตร์ธิดา สุวรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(คนสัน สุทนะชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลคอยงามได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอยงาม เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล 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. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปรงใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตามแนวทางข้างต้นนั้น 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ 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.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติหรือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด และมาตรา ๓๗ (๙) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นให้ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 - ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติหรือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และ กฎหมาย
 - ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 - ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 - ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 - ๘.การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)


(นายวิรัชศักดิ์ ธรรมปัญญา)


นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม


ภาคผนวก

บัญชีสรุป การกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/ เกณฑ์ตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	อปท.	อปท.ดอยงาม	อปท./ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แผนอัตรากำหนด ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เกณฑ์ตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของ อบต.	หมายเหตุ
					2567	2568	2569			
1	พาน			สำนักปลัด						
				1.นักวิชาการสาธารณสุข	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	
				ปฏิบัติการ/ชำนาญการ						
				12-3-01-3601-001						
				2.กองช่าง						
				1.วิศวกรโยธา	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามโครงสร้าง	
				ปฏิบัติการ/ชำนาญการ						
				12-3-05-3701-001						
				3. กองการศึกษาศาสนา						
				1.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	
				ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน						
				12-3-08-4201-001						

(ลงชื่อ)  เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวจิตรลัดดา สุวรรณศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



วทที่ ร.ต. 
(คนสั้น สุพรรณชัย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายสุพิศ สมยาราช)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

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

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก	จำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				ต้องการ อัตราครูผู้ช่วย	
					จำนวนครู (อัตรา)		จ้างทั่วไป (อัตรา)			
					มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง		
พาน	อบต.ดอยงาม	กองการศึกษาฯ	ศพต. อบอุ่นดอยงาม	๔๒	-	๑	๑	-	-	
				รวม	๔๒	-	๑	๑	-	-

(ลงชื่อ)  เจ้าหน้าทีผู้รับผิดชอบ (ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
 (นางสาวจิตต์ตา สุวรรณศรี) (คนสั้น สุทธระชัย) (นายสุพิศ สมยาราช)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

- หมายเหตุ ๑. ข้อมูลจำนวนเด็ก ครู พนักงานจ้าง ให้ใช้ข้อมูล ณ วันที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย , ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)
 ๓. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม)

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.		กำหนดเพิ่มเติม	หมายเหตุ
				2567	2568		
1	พาน	อบต.ดอยงาม	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดอยงาม 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(ลงชื่อ)



เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวจิตรลัดดา สุวรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ว่าที่ ร.ต.



ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สั้นข้างตาย)

ที่	อำเภอ	อปท.	โรงเรียน	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เกลี่ยตำแหน่ง	หมายเหตุ
				2567	2568	2569		
1	พาน	อบต.ดอยงาม	โรงเรียน อบต.ดอยงาม(สั้นข้างตาย) 1. รองผู้บริหารสถานศึกษา เลขที่ตำแหน่ง (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ) 2. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ) * ฯลฯ	+1	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
				+3	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(ลงชื่อ)

นางสารจิตร์ลัดดา สุวรรณศรี

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

ว่าที่ ร.ต.

(คนสั้น สุทธระชัย)

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ผู้รับรองข้อมูล

ตารางคำนวณอัตราครุฑตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกาหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
สถานศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 6 มกราคม 2565

โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม(สันข้างตาย) องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ตารางคำนวณจำนวนครูสายงานการสอน โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สันข้างตาย)

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์	ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน 1 คนต่อสัปดาห์	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอนแต่ละระดับ	จำนวนตำแหน่งสายงานสอนของสถานศึกษา		จำนวนตำแหน่งสายงานสอนตามเกณฑ์
								จำนวน	พิเศษ	
			(a)		(b)	(c)	(a)x(b)/(c)	จำนวน	อัตรา	
2565	FY2565-2566	อนุบาล	2	29	20	20	2			2
		ประถมศึกษา	6	118	20	20	7.5	9.50	10	8
		-	-	-	-	-	-			-

สรุปอัตรากำลังครูสายงานการสอนที่ต้องการเพิ่ม

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอนตามเกณฑ์	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอนที่มีอยู่จริง	ตำแหน่งตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม
2565	FY2565-25666	อนุบาล	2	2	0
		ประถมศึกษา	8	5	3
		มัธยมศึกษา	-	-	-
		รวม	10	7	3

หมายเหตุ : จำนวนครูที่ต้องการเพิ่ม 3 ตำแหน่ง ได้รับเรียบร้อยแล้ว มีจำนวนอยู่ระหว่างการจัดสรรจากกรม

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง/พนักงานครู

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อ.พ.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
พาน	อบต.ดอยงาม	กองคลัง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๒ พ.ค. ๒๕๖๕	/	อบต. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อบต. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ดอยงาม ลงวันที่ ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๖	
				๓ ก.ค. ๒๕๖๖	/	อบต. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และอยู่ระหว่างรอการดำเนินการสรรหาตามบันทึกข้อความ อบต.ดอยงาม ที่ ชร๒๒๐๑/๕๒๗ ลงวันที่ ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๖	
		กองการศึกษาฯ	ครู คศ.๑ ๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๒๐๔ (ศพต. อบต.ดอยงาม)	๑ ส.ค. ๒๕๖๕	/	อบต. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อบต. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ดอยงาม ลงวันที่ ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๖	
				๓๑ ม.ค. ๒๕๖๕	/	อบต. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และอยู่ระหว่างรอการดำเนินการสรรหาตามบันทึกข้อความ อบต.ดอยงาม ที่ ชร๒๒๐๑/๕๒๗ ลงวันที่ ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๖	
		กองการศึกษาฯ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ต.ค. ๒๕๖๔	/	อบต. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และอยู่ระหว่างรอการดำเนินการสรรหาตามบันทึกข้อความ อบต.ดอยงาม ที่ ชร๒๒๐๑/๕๒๗ ลงวันที่ ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๖	

(ลงชื่อ)  เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวจิตร์ลัดดา สุวรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ว่าที่ ร.ต.  ผู้ตรวจสอบ

(คนสัน สุทธิชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(ลงชื่อ)  บรองข้อมูล

(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลของงาม

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่าง	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร			พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ			ลูกจ้าง			พนักงานครู			พนักงานจ้าง										
						บริหารท้องถิ่น	อำนาจ	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง				
1	พาน	อบต.ดอยงาม	57	50	15	2	-	5	1	2	9	5	6	1	1	7	4	15	2	4	1	1	7	4	15	2	4	1
		รวมทั้งสิ้น	57	50	15	2	-	5	1	2	9	5	6	1	1	7	4	15	2	4	1	1	7	4	15	2	4	1

(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวจิตร์ธิดา สุวรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติกร

ว่าที่ ร.ต.

ผู้ตรวจสอบ

(คนสัน สุพะชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลของงาม

(ลงชื่อ)

ผู้รับเรื่องข้อมูล

(นายสุพิศ สมยราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลของงาม

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่		เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในแผนอัตรากำลัง (ข้อ 9)		คณะกรรมการจัดทำแผนฯ	
				2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567
1	พาน	อบต.ดอยงาม	57	65	65	+8	-	26.70	26.24	25.78	ประชุม(ว.ด.ป.) 24 พ.ค.2566
			รวมทั้งสิ้น	65	65						
				รวมเพิ่ม		8	0	0			
				รวมยุบ		0	0	0			

(ลงชื่อ)



เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวจิตราลัดดา สุวรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ว่าที่ ร.ต.



ผู้ตรวจสอบ

(คมสัน สุทธระชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

สรุปการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สังกัดโรงเรียน				สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ประเภทบริหาร	กลุ่มงาน	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป	พนักงานจ้าง				รวม
			ผอ.ร.ร.	รอง ผอ.	ครูผู้ช่วย	สนับสนุนการสอน	สนับสนุนสถานศึกษา	ผอ.ศูนย์ฯ					ครูผู้ช่วย	ภารกิจเชี่ยวชาญ	ภารกิจคุณวุฒิ	ภารกิจทักษะ	
1	พาน	อบต.ดอยงาม	-	1	3	-	-	1	-	-	2	1	-	-	-	-	8
		รวมทั้งสิ้น	1	1	3		1				2	1					8

(ลชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวจิตร์ลัดดา สุวรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

หมายเหตุ ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการสอน หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติงานที่ไนโรเรียน

ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา หมายถึง ภารโรง

สรุปการขอขอยุติตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สายงานผู้บริหารประเภท อำนาจการท้องถิ่น	สายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ	สายงานผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป	พนักงานจ้าง			รวมจำนวน ทั้งหมด (อัตรา)
						ภารกิจ คุณวุฒิ	ภารกิจ ทักษะ	ทั่วไป	
1	พาน	อบต.ดอยงาม	-	-	-	-	-	-	-
		รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-	-

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวจิตติธิดา สุวรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สรุปการสิ้นอัตราตำแหน่งว่างสังกัดสถานศึกษา ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สังกัดโรงเรียน ตำแหน่ง ครู / ครูผู้ช่วย	สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำแหน่ง ครู / ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง			รวมจำนวน ทั้งหมด (อัตรา)
					ภารกิจ คุณวุฒิ	ภารกิจ ทักษะ	ทั่วไป	
1	พาน	อบต.คอยงาม	-	-	-	-	-	-
		รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวจิตร์ลัดดา สุวรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ที่ ชร ๗๒๒๐๑/๗๖๕

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ต้นเรื่อง

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สิ้นสุดการใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ความเห็นชอบ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

๑. เห็นควรแต่งตั้งคณะทำงานประกอบด้วย

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

๒. เห็นควรประชุมคณะทำงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ รวมถึงควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๓. นำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อประกาศใช้ให้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

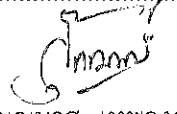
(ลงชื่อ)

(นางสาวจิตร์ลัดดา สุวรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต. เห็นชอบพร้อมดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)


(นางสุกัญญามาส เทพวงศ์)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

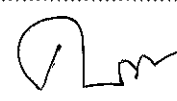
ความเห็นรองปลัด อบต. เห็นชอบพร้อมดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)


(นางสาวรุ่งนภา บุญทาทอง)
รองปลัด อบต.

ความเห็นปลัด อบต. ตามที่จรรยาตึก เนิบ พร ตา ๘ ๖๕๖๐

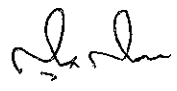
ว่าที่ ร.ต.


(คมสัน สุทธะชัย)
ปลัด อบต.

ความเห็นนายก อบต.

ดีใจเห็นพร

(ลงชื่อ)


(นายสุพิต สมยาราช)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
เรื่อง แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ ปี (รอบใหม่) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) 

(นายสุวิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบ ป้างประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๖ และข้อ ๒๒๗ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบป้างประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตาม บัญชีโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

โครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	สำนัก/กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</p> <p>๓. งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๔. งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๕. งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ</p> <p>๖. งานการลาทุกประเภท</p> <p>๗. งานการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๘. งานสวัสดิการทุกประเภท</p> <p>๙. งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน</p> <p>๑๐. งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๑. งานบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>๑๒. งานแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑๓. งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ</p> <p>๑๔. งานฝึกอบรม</p> <p>๑๕. งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p> <p>๑๖. งานสนับสนุนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ</p> <p>๑๗. งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๑๘. งานสวัสดิการทางสังคม</p> <p>๑๙. งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๒๐. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๒๑. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๒๒. งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๒๓. งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>๒๔. งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒๕. งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.</p> <p>๒๖. งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการนายก อบต.</p> <p>๒๗. งานกิจการสภา</p> <p>๒๘. งานธุรการ</p> <p>๒๙. งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๓๐. งานส่งเสริมและพัฒนาาระบบสารสนเทศ</p>	

ที่	สำนัก/กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	๓. กองช่าง ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานการโยธา ๔. งานวิศวกรรมโยธา ๕. งานสาธารณสุขภิเษค ๖. งานสำรวจและออกแบบ ๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง ๘. งานผังเมือง ๙. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๑๐. งานแบบแผนและก่อสร้าง	กำหนดชื่องานตาม ชื่อส่วนราชการ ชื่อ สายงาน และระดับ ” ” ” ” ” ” ” ” ”
		๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓. งานบริหารงานทั่วไป ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. งานนันทนาการศึกษา ๗. งานแผนงานและโครงการ ๘. งานกิจการโรงเรียน ๑๐. งานการศึกษาในระบบ	กำหนดชื่องานตาม ชื่อส่วนราชการ ชื่อ สายงาน และระดับ ” ” ” ” ” ” ” ”
๕	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

(ลงชื่อ)



(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบ ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๘ ข้อ ๒๒๙ และข้อ ๒๓๐ ของประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามบัญชี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสุวิทย์ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 (แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	<p>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล รอนายกององค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการทางสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒	กองคลัง	<p>กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานีการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบทยอดงบประมาณและประจำปี งานเกี่ยวกับ การจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย</p>	
๓	กองช่าง	<p>กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำ ข้อมูลด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการบำรุงประจำปี งานการควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการช่าง งานเกี่ยวกับช่างสถาปนิก งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษ การศึกษานอกระบบการศึกษา และศึกษาดำเนินชีวิต เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารด้านวิชาการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย</p>	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	<p>ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิวิธภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	

(ลงชื่อ) 

(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ที่ ๒๒๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไป | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ที่ ชร ๗๒๒๐๑/๗๗๐

วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

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

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามที่ ๒๒๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๓ ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ในการนี้ จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เข้าร่วมประชุม ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้ทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

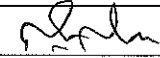
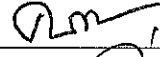




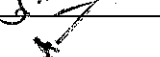
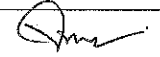

ทราบ

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.
๖.
๗.
๘.
๙.

บัญชีลายมือชื่อผู้เข้าร่วมประชุมการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

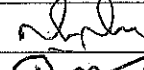
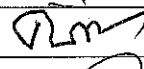
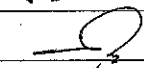
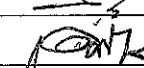


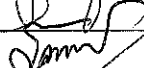
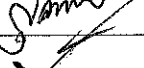

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม อบต.ดอยงาม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุพิศ สมยาราช	ประธานกรรมการ		
๒	ว่าที่ ร.ต.คมสัน สุทธะชัย	กรรมการ		
๓	นางสาวรุ่งนภา บุญทาทอง	กรรมการ		
๔	นางสาวดารารัตน์ เชื้อเมืองพาน	กรรมการ		
๕	นายดิเรก วันมี	กรรมการ		
๖	นายสุพล ปาริมา	กรรมการ		
๗	นางสุกัญญามาส เทพวงศ์	กรรมการ/เลขานุการ		
๘	น.ส. พิชาพร มังคะละ	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๙	น.ส. จิตรลัดดา สุวรรณศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ		

วันที่กรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม อบต.ดอยงาม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุพิศ สมยาราช	ประธานกรรมการ		
๒	ว่าที่ ร.ต.คมสัน สุทธะชัย	กรรมการ		
๓	นางสาวรุ่งนภา บุญทาทอง	กรรมการ		
๔	นางสาวดารารัตน์ เชื้อเมืองพาน	กรรมการ		
๕	นายดิเรก วันมี	กรรมการ		
๖	นายสุพล ปาริมา	กรรมการ		
๗	นางสุกัญญามาส เทพวงศ์	กรรมการ/เลขานุการ		
๘	น.ส.พิชาพร มังคะละ	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๙	น.ส. จิตรลัดดา สุวรรณศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสุพิศ สมยาราช นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

นักทรัพยากรบุคคล -แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ที่ ๒๒๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๘-๒๕๖๖) ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม 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 (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนั้นจึงขอให้ ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

ปลัด อบต.

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

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ก. สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มเติม เอกสารหมายเลข ๑-๖
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิดภาระค่าใช้จ่าย เมื่อมีผู้มาดำรง ตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม (๑อัตรา) เมื่อ ๓ ก.ค. ๖๖
กองการศึกษา ศาสนา ฯ								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มตาม เอกสารหมายเลข ๑-๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ตาม ว ๓๖
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม (๑ อัตรา) เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๔
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สิ้นข้างตาย)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม** ตามประกาศ หลักเกณฑ์ฯ
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม** ตามประกาศ หลักเกณฑ์ฯ
ลูกจ้างประจำ								
ช่างครุภัณฑ์ ระดับ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม*
ครู (เงินเดือนอันดับ ศศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ศ.ค. ๖๔
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม (๑ อัตรา) เมื่อ ๓๑ ม.ค. ๖๕
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๗	๖๕	๖๕	๖๕	+๘	-	-	

หมายเหตุ

๑. * กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

๒. ** กำหนดตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา,ครูผู้ช่วย ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

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

สำนักปลัด อบต.มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนาจการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง รวม ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา และสำนักปลัด อบต. มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ 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 กองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ในกรอบโครงสร้างในกองระดับต้น เพื่อให้ตรงตามโครงสร้าง

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๒๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๕ ตำแหน่ง รวม ๒๓ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา กองการศึกษา ขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น และขอ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้ตรงตามโครงสร้าง ในกองระดับต้น ขอ กำหนดตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งครูผู้ช่วย ๓ ตำแหน่ง เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรจากกรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงต้องกำหนดเพิ่มเติม

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๔๙ ตำแหน่ง ๖๕ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒๒	อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๓	อัตรา
๓. พนักงานส่วนตำบล (ต้องการอัตรากำลังเพิ่ม)	จำนวน	๔	อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดโรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๘	อัตรา
๕. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดโรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๔	อัตรา
๖. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	-	อัตรา
๗. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา
๘. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง) สังกัด โรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๑	อัตรา
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๕	อัตรา
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน	๒	อัตรา
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๔	อัตรา
๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา

- ภาระค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ร้อยละ ๒๖.๗๐

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผน อัตรากำลังรอบนี้ได้ กองการศึกษาจึงขอ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ ตำแหน่ง และ เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นด้านการการเงินและบัญชีของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก งานการเงินบัญชี การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของกองการศึกษา ศาสนาฯ การติดตามตรวจสอบงานการเงิน บัญชี งบประมาณของโรงเรียน อบต.ตอยงาม (สันช้างตาย) เช่น การตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน ลงบัญชี ทำรายงานการบัญชี การจัดตั้ง งบประมาณรายรับ-รายจ่ายประจำปี และทำหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงมีความประสงค์ ขอ กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น และขอ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้ตรงตามโครงสร้าง ในกองระดับต้น ขอ กำหนดตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งครู ผู้ช่วย ๓ ตำแหน่ง เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรจากกรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงต้อง กำหนดเพิ่มเติม จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณาถึงความเหมาะสม

นายก อบต.

ปัญหาจำนวนอัตรากำลังในแต่ละกองที่ได้นำเสนอมา ขอให้แต่ละกองบริหารจัดการอัตรากำ ลังคนให้เหมาะกับงาน และหากมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังคน เนื่องจากปัจจุบันภาระ งานของแต่ละกองมีเพิ่มมากขึ้น ทั้งภารกิจหลัก และภารกิจเร่งด่วน หรือภารกิจตามนโยบายของ รัฐบาล ดังนั้นหากจะมีการกำหนดอัตรากำลังก็ขอความเห็นชอบในที่ประชุมในการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มของ สำนักปลัด ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก กองการศึกษา ศาสนาฯ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ,ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. โดยทั้ง ๔ ตำแหน่งที่กำหนดขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง และเพื่อ รองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงขอความเห็นชอบจากที่ประชุม

มติที่ประชุม

- เห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก ของสำนักปลัด กองการศึกษา ศาสนาฯ , ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก , ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. ของกองช่าง เพิ่มในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายก อบต.

ท่านใดมีปัญหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หรือไม่ หากไม่มี ขอมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

มติที่ประชุม

- เห็นชอบในร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายก อบต.

เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบ
๒. เมื่อได้รับการอนุมัติแผนจาก ก.อบต.จังหวัดเชียงรายแล้ว ให้จัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
๓. ให้จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทราบถึงแผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

และได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานให้มีการปฏิบัติงาน มี
คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ตั้งใจบริการประชาชน ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง
และเป็นกันเองกับผู้มาติดต่อ สร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงาน และขอให้
หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนได้กำชับการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
วิริยะ อุตสาหะ ยึดกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การทำงานต่าง ๆ ให้มีความ
โปร่งใส โดยเฉพาะในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร ที่ยุคนี้เป็นยุค ๔.๐ และ อบต. ได้มีศูนย์ข้อมูล
ข่าวสารแล้ว งานใดที่ควรนำข้อมูลมาเปิดเผยหรือเผยแพร่ควรนำมาไว้ให้ประชาชนได้ดู และหาก
การทำงานใดมีปัญหาขัดข้อง สามารถเสนอมาเพื่อช่วยกันพิจารณาแก้ไขปัญหา สุดท้ายนี้ขอให้
ทุกคนปฏิบัติงานด้วยใจรัก และรักในงานที่ทำ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ
(ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(น.ส.จิตรลัดดา สุวรรณศรี)

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสุกัญญามาส เทพวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวรุ่งนภา บุญทาทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(ว่าที่ ร.ต.)




ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(คมสัน สุทธะชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสุพิศ สมยาราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



สำเนาคู่มือ



ที่ ขร ๗๒๒๐๑/๐๙๕๗

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๒๐

๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

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

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	จำนวน	๑	เล่ม
	๒. สำเนารอบอัตรากำลัง ข้อ ๘.๒, ข้อ ๙ และ ข้อ ๑๑	จำนวน	๑	ชุด

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗๐ แห่ง นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ดำเนินการประกาศการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการเรียบร้อยแล้ว จึงขอจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพิศ สมยราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

สำนักปลัด อบต.

โทรศัพท์ ๐ - ๕๓๑๘ - ๕๖๒๙

ปลัด อบต. _____
รองปลัด... _____ ทาน
หัวหน้าส่วน... _____ ดร.
ผู้ปฏิบัติ... _____ พิมพ์