แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๖
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๖
- การกำหนดงานเพิ่ม	๒๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๙
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕
๑๔. ภาคผนวก	๖๘
- ประกาศ อปท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	๖๙
- ประกาศ อปท. เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	๗๐
- ประกาศ อปท. เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	๗๒
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๗
- บันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๘
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม	๗๙
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแม่อ้อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑.๒ แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

๑.๓ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

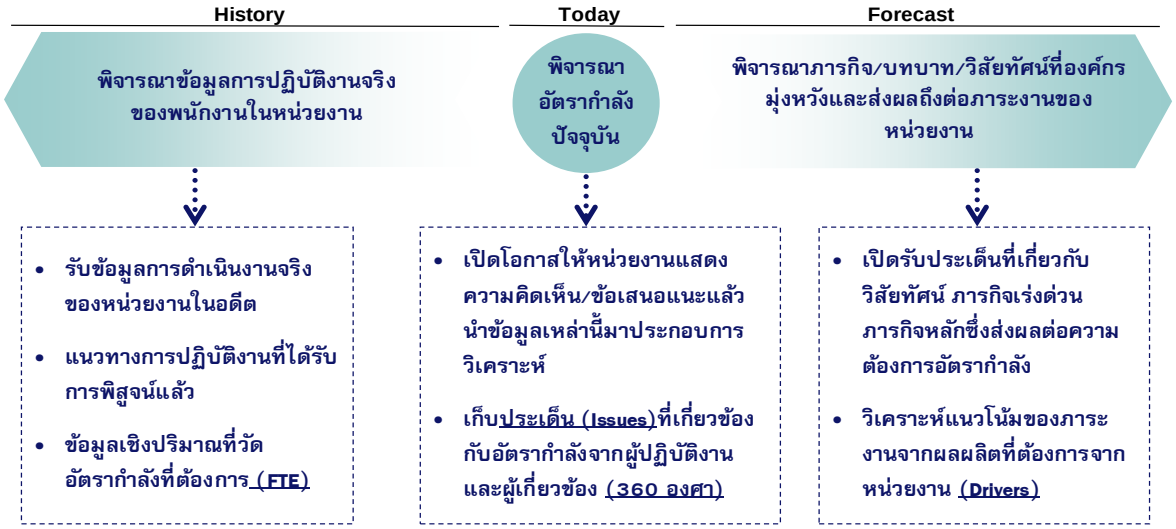
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

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

๑.๔ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

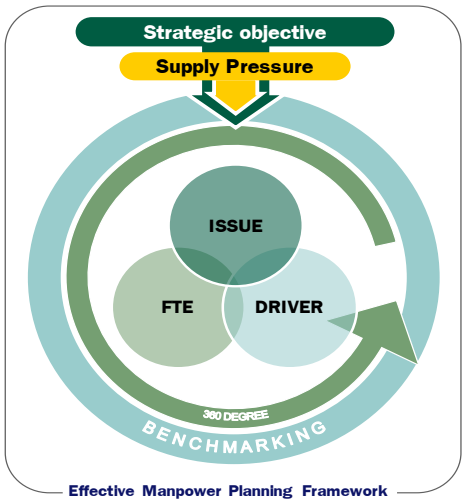
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

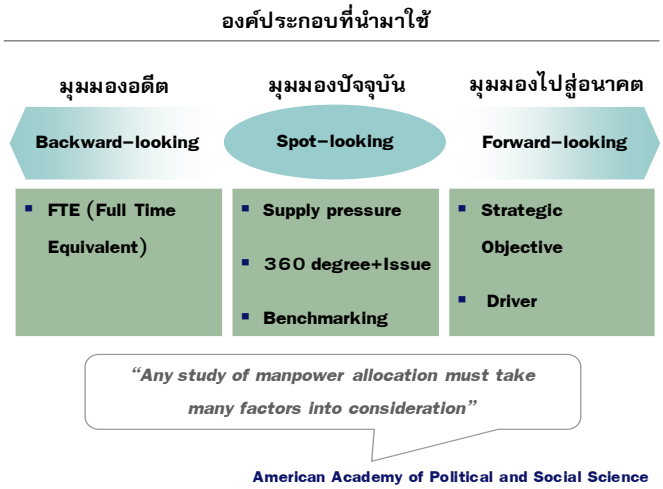


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ที่มีอยู่ดังนี้

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

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

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

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

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>**เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>**เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ที่	ตำแหน่ง	อบต.แม่อ้อ	อบต.เจริญเมือง	เทศบาลตำบลสันมะเค็ด	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต./ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	
๒	รองปลัด อบต./รองลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	
๓	**หน่วยตรวจสอบภายใน** นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑ (ว่าง)	๑ (ว่าง)	๑	
๔	**สำนักงานปลัด อบต.** หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-	๑	
๖	นักวิชาการเกษตร	๑	๑	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	-	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	๑	
๑๒	นิติกร	-	-	๑	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	๑	๑	๑	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๒	
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒	๓	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๒	-	
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	
๒๑	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	-	-	
๒๓	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	-	๔	
๒๔	**กองคลัง** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๒๖	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	-	
๒๗	นักวิชาการคลัง	-	๑	-	
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	๒	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	๑	

ที่	ตำแหน่ง	อบต.แม่อ้อ	อบต.เจริญเมือง	เทศบาลตำบลสันมะเค็ด	หมายเหตุ
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	๑	
๓๕	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	-	๑	
๓๖	**กองช่าง** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	
๓๗	นายช่างโยธา	๒	๒	๒	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	
๓๙	นายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	๒	
๔๒	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	
๔๓	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	-	-	
๔๔	**กองการศึกษา ฯ** ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑ (ว่าง)	๑ (ว่าง)	๑	
๔๕	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	
๔๘	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	-	๒	
๔๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๖	
๕๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	-	
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๕	๕	๙	
	รวม	**๔๐**	**๓๙**	**๖๑**	
	จำนวนพื้นที่	**๑๓๐ ตร.กม.**	**๕๑ ตร.กม.**	**๖๖.๑๙ ตร.กม.**	
	จำนวนหมู่บ้าน	**๒๐**	**๒๒**	**๑๙**	
	งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	**๕๕,๔๐๐,๐๐๐**	**๔๕,๒๐๐,๐๐๐**	**๖๓,๘๓๗,๖๘๑**	
	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรร้อยละ	**๒๐.๓๑**	**๒๔.๕๕**	**๒๓.๔๙**	

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญเมืองและเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเขตพื้นที่ติดต่อกัน บริบทและลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อกลับมีพื้นที่ใหญ่กว่าทั้งสองแห่งและมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่น้อยกว่าทั้งสองแห่ง ซึ่งการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญเมืองใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ในส่วนเทศบาลตำบลสันมะเค็ดนั้นมีอัตรากำลังที่มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

การกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาจากภารกิจงานกฎหมายและคดีและภารกิจงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันที่มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเทศบาลตำบลสันมะเค็ดได้มีการกำหนดตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ และนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพื่อมาปฏิบัติงานทั้งสองภารกิจดังกล่าว

โดยอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานกฎหมายและคดีและงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพื่อรองรับภารกิจงานกฎหมายและคดี และกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อรองรับภารกิจงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ทั้งนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)ฉบับเดิม ได้มีการกำหนดตำแหน่งและมีคนครองในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงานและตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดกองช่าง แต่ยังมิได้มีการกำหนดงานทั้งสองภารกิจไว้ ดังนั้น จึงขอกำหนดเพิ่มงานธุรการและงานประสานสาธารณูปโภค สังกัดกองช่าง ต่อไป

กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาและนักวิชาการตรวจสอบภายในที่ยังว่างไม่มีคนครองนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้ดำเนินการขอใช้บัญชีจากการสอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง)และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (กสถ.) และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบทั้งสองบัญชี มาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสวนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

(๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

(๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

(๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

(๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ โดยให้หัวหน้าสวนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

(๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

(๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจ่าย

(๗) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓) ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

(๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

(๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

(๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

(๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

(๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ โดยรวม

(๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔) กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

(๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

(๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

(๔) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

(๔) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

(๖) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ

(๒) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่สู่การเกษตรชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ

(๓) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะหรือไฟกิ่งมีไม่เพียงพอหรือไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

(๔) ปัญหาขาดเครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับช่วยเหลือราษฎรหากเกิดภัยพิบัติขึ้น เช่น อุทกภัย อัคคีภัย เป็นต้น

(๕) ปัญหาน้ำท่วมเนื่องจากแม่น้ำ คลองสาธารณะ ตื้นเขิน ระบายน้ำไม่ทัน

(๖) ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านชำรุด เสียหาย

(๗) ในฤดูแล้งประชาชนขาดน้ำสะอาดไว้อุปโภคบริโภคหรือมีแต่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

(๘) ขาดแคลนแหล่งน้ำไว้ใช้สำหรับการเกษตร

(๙) ปัญหาการโทรคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทางอินเตอร์เน็ต

ความต้องการ

(๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง สาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น ถนน สะพาน ไฟกิ่งสาธารณะ รางระบายน้ำ เป็นต้น ให้คลอบคลุมทั่วพื้นที่

(๒) ปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เพื่อขนส่งพืชผลทางการเกษตร

(๓) จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับช่วยเหลือราษฎรหากเกิดภัยพิบัติขึ้น

(๔) ขุดลอกแม่น้ำ คลองสาธารณะ รางระบายน้ำ ให้การระบายน้ำมีประสิทธิภาพ

(๕) จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติม เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง

(๖) จัดหางบประมาณเพื่อแก้ไขปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านที่ชำรุดเสียหาย

(๗) จัดหางบประมาณเพื่อปรับปรุงการโทรคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทางอินเตอร์เน็ต

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) ผลการผลิตจากการทำนา ทำไร่ ทำสวนตกต่ำ ขาดคุณภาพ ไม่เป็นที่ต้องการของตลาด

(๒) ผลผลิตทางเกษตรออกมามาก ไม่มีตลาดรองรับ

(๓) ไม่มีตลาดหรือร้านค้าชุมชน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการกดราคา ผลผลิตตกต่ำ เพราะมีการแข่งขันทางด้านการตลาดสูง

(๔) เกษตรกรมีปัญหาหนี้สินนอกระบบ

(๕) เกษตรกรไม่มีอาชีพเสริม ทำให้เกิดการว่างงานนอกฤดูกาล
(๖) ขาดเงินทุนที่ใช้สนับสนุนในการประกอบอาชีพของราษฎร
(๗) ประชาชนในพื้นที่ออกไปทำงานต่างถิ่น

ความต้องการ

(๑) ประสานหน่วยงานราชการอื่น เพื่อจัดอบรมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไป
(๒) ประสานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
(๓) จัดหางบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำให้แก่กลุ่มอาชีพหรือประชาชนในพื้นที่
(๔) จัดหาตลาดหรือแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้แก่กลุ่มอาชีพหรือประชาชน

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาสวัสดิการสังคมในการให้บริการผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อ และคนพิการ
(๒) ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ถูกละเลยจากเยาวชน
(๓) ขาดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
(๔) ปัญหายาเสพติดในพื้นที่

ความต้องการ

(๑) จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนสวัสดิการสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาส คนชรา และคนพิการ
(๒) จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี
(๓) จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการกีฬา นันทนาการให้แก่เด็ก เยาวชน
(๔) ประสานหน่วยงานราชการอื่น เพื่อจัดทำแผนป้องกันแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๔.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

(๑) ราษฎรขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพเบื้องต้นของตนเอง
(๒) การให้บริการทางสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
(๓) ปัญหาโรคระบาดหรือโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปากในเด็ก ฯลฯ
(๔) ประชาชนขาดความร่วมมือเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

ความต้องการ

(๑) จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการดูแลสุขภาพเบื้องต้นให้แก่ประชาชน
(๒) ประสานหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนการให้บริการสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น
(๓) จัดหางบประมาณเพื่อรณรงค์การป้องกันโรคระบาดหรือโรคติดต่อ
(๔) ประสานหน่วยงานอื่นในการป้องกันโรคระบาดหรือโรคติดต่อ

๔.๕ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

(๑) ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการเมือง การบริหาร
(๒) ปัญหาระบบขั้นตอนในการให้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
(๓) ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง
(๔) ปัญหาการจัดเก็บรายได้ไม่เพียงพอต่อการการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
(๕) อาคารสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน

ความต้องการ

(๑) รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการเมือง การบริหาร การมีส่วนร่วมทางการเมือง

(๒) ปรับปรุงระบบขั้นตอนในการให้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ

(๓) รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น

(๔) ประสานหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมในการบริหารงาน

(๕) จัดหางบประมาณเพื่อปรับปรุงอาคารสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในการร่วมกันคิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วยเพื่อให้ทราบความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุมคามในการดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งต้องดำเนินการด้านต่างๆ ซึ่งสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาตำบลแม่อ้อ มีถนนทางหลวงหมายเลข ๑๑๙๐ เชื่อมต่อกับจังหวัดเชียงรายและอำเภอใกล้เคียง และมีความพร้อมด้านสถานที่ สาธารณูปโภคต่าง ๆ การคมนาคมขนส่ง ในการจัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอ เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในตำบลแม่อ้อและตำบลใกล้เคียง

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีพื้นที่กว้างใหญ่ มีจำนวน ๒๐ หมู่บ้าน มีภัยธรรมชาติ น้ำท่วมจากฤดูฝน หรือลมพายุในฤดูร้อนสร้างความเสียหายแก่บ้านเรือนประชาชน แหล่งน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในฤดูแล้งบางหมู่บ้านมีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีผู้บริหาร ผู้นำชุมชน และบุคลากรท้องถิ่นที่มีความพร้อมในพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในตำบลแม่อ้อ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีงบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่น การเสนอของบประมาณจากหน่วยงานอื่นได้ล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน

๕.๒ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น กลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการให้ได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี มีการส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ส่งเสริมอาชีพให้แก่เกษตรกร และการอนุรักษ์จารีตประเพณีท้องถิ่น

จุดอ่อน

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีฐานะยากจน เมื่อเสร็จสิ้นจากการเก็บผลผลิตทางการเกษตรแล้วมักจะเดินทางไปประกอบอาชีพในเขตชุมชนอื่น ทำให้เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุหรือผู้พิการขาดการดูแลเอาใจใส่

โอกาส

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ผู้นำชุมชนและประชาชน มีความพร้อมในการส่งเสริมเสริมคุณภาพชีวิตตามนโยบายของรัฐบาล และมีหน่วยงานของรัฐและกลุ่มเอกชน(ศูนย์เพื่อน้องหญิง) ในการช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรีในพื้นที่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ขาดการเอาใจใส่ในการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ขาดการออกกำลังกายดูแลรักษาสุขภาพ เด็กและเยาวชนบางส่วนติดยาเสพติดและมีค่านิยมเลียนแบบตามกระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมตามมา

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีประชาชนในชุมชนเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อการจัดระเบียบและช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นหากเกิดเหตุภัยพิบัติต่าง ๆ นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อได้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนตำบลแม่อ้อ และฝึกอบรมทบทวนให้แก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกปี

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีพื้นที่กว้างใหญ่กว่า ๑๓๐ ตร.กม. และชุมชนมีจำนวน ๒๐ หมู่บ้าน มีภัยธรรมชาติ น้ำท่วมจากฤดูฝน หรือลมพายุในฤดูร้อนสร้างความเสียหายแก่บ้านเรือนประชาชน ทำให้การช่วยเหลืออาจเกิดความล่าช้า และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อมีงบประมาณจำกัดในการช่วยเหลือประชาชนผู้ได้รับเหตุภัยพิบัติ

โอกาส

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ผู้นำชุมชน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และพนักงานเจ้าหน้าที่ มีความพร้อมในการการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และมีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญในจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อมีงบประมาณที่จำกัด ทำให้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ในการช่วยเหลือประชาชนกรณีเกิดเหตุภัยพิบัติมีไม่เพียงพอ และมีระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนทางราชการมีความยุ่งยาก ล่าช้าไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
(๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
(๓) การท่องเที่ยว
(๔) การผังเมือง
(๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว และให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากลุ่มอาชีพ แหล่งท่องเที่ยว โบราณสถานวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นที่เก่าแก่ เช่น พระธาตุกู่แก้ว วัดพระเจ้าบุอนุสาวรีย์พ่อขุนเม็งราย (หน้าวัดแม่อ้อใน) เป็นต้น และมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ เห็ดฟาง เห็ดนางลม เห็ดนางฟ้า ถั่วลิสง หน่อไม้ มันสำปะหลัง ยางพารา เป็นต้น และมีผลไม้ต่าง ๆ เช่น ลำไย กระท้อน มะม่วง ลิ้นจี่ กล้วยน้ำว้า สับปะรด เป็นต้น

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อมีพื้นที่เพาะปลูกจำนวนมากแต่ขาดแคลนแหล่งน้ำทางการเกษตรในฤดูแล้ง ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อมีงบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว โบราณสถาน

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีสินค้าทางการเกษตรหลากหลาย มีโบราณสถาน แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมหลายแห่ง ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีความพร้อมในการการพัฒนาด้านการวางแผน ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อมีงบประมาณที่จำกัด ประกอบกับขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐในการวางแผน ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว และการสนับสนุนงบประมาณเป็นไปด้วยความล่าช้า มีระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนทางราชการที่มีความยุ่งยาก ล่าช้าไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒) การการจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีการออกข้อบัญญัติกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัฒน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานสืบสานวัฒนธรรมประเพณีประจำปี เช่น งานสรงน้ำพระเจ้าบุ งานพระธาตุกู่แก้ว เป็นต้น

จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างแล้วแต่ภารกิจด้านการศึกษาจะต้องอาศัยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะด้าน ดังนั้น จึงต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาความรู้ ทักษะเพิ่มเติม

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีบุคลากรทางการศึกษาและสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทำให้เด็ก เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ ประกอบกับเด็ก เยาวชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เดินทางออกไปศึกษาในโรงเรียนในพื้นที่อื่น เช่น โรงเรียนพานพิทยาคม โรงเรียนพานพิเศษวิทยาคม โรงเรียนศิริมาตย์เทวี โรงเรียนวัฒนศึกษา โรงเรียนอนุบาลเมืองง่า เป็นต้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
(๑๔) การส่งเสริมกีฬา
(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
(๒๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒๕) การผังเมือง
(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
(๒๘) การควบคุมอาคาร
(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
(๓๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
(๓๓) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(๓๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลกรให้ตามความจำเป็นและสมควร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
๖. ให้มีและส่งเสริม ให้มีอุตสาหกรมในครัวเรือน
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบิตของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๒. การท่องเที่ยว
๑๓. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร

เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. รู้จักอัตลักษณ์ วัฒนธรรมในท้องถิ่น	**จุดอ่อน** W ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึง
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	**ข้อจำกัด** T ๑. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	**จุดอ่อน** W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สาธารณสุข นิติกร เป็นต้น ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	**ข้อจำกัด** T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

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

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้กำหนดโครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ที่	โครงสร้างส่วนราชการเดิม	โครงสร้างส่วนราชการใหม่	ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ
๑.	**สำนักงานปลัด อบต.** ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	**สำนักงานปลัด อบต.** ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานกฎหมายและคดี* ๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข*	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี **กำหนดงานเพิ่มจำนวน ๒ งาน ได้แก่** **๑.๘ งานกฎหมายและคดี** เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะบริการประชาชนให้ถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๕ ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง **๑.๙. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** เป็นไปตามยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๒ ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข การกีฬาและนันทนาการ
๒.	**กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๕ แนวทางการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการบริการ และแนวทางการพัฒนาที่ ๕.๕ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนได้รับความรวดเร็วและถูกต้อง
๓.	**กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	**กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานธุรการ* ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค*	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ ๑ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะสาธารณูปโภคต่าง ๆ **กำหนดงานเพิ่มจำนวน ๒ งาน ได้แก่** **๓.๓ งานธุรการ** เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะบริการประชาชนให้ถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๕ ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง

ที่	โครงสร้างส่วนราชการเดิม	โครงสร้างส่วนราชการใหม่	ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ
			๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค เป็นไปตามยุทธศาสตร์ ที่ ๑ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ สาธารณูปโภคต่าง ๆ แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๓ แนวทางการพัฒนาด้านไฟฟ้า
๔.	**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านการศึกษาเรียนรู้ในระบบและนอกระบบ และแนวทางการพัฒนาที่ ๒.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุข การกีฬา และนันทนาการ
๕.	**หน่วยงานตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	**หน่วยงานตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๕.๕ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนได้รับความรวดเร็วและถูกต้อง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจากยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาสามปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ฯลฯ ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์ที่ดีเกิดจากความสามารถในการมองไกล มองกว้าง มองลึก มองทะลุข้อจำกัดของพื้นที่และเกิดจากคนที่คิดเป็น คิดเป็นเพราะมีหลักคิดที่ดี มีปัญญาที่ หมายถึง หลักการที่ถูกต้องดีงามเป็นอะไรที่พัฒนาได้เรียนรู้ได้สำหรับคนที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน

จุดมุ่งหมายในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต คือ

"แม่อ้อน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม สาธารณสุขเลิศล้ำ นำการศึกษา พาเกษตรสู่สากล"

- **เป้าประสงค์ (Purpose)**

"เพื่อแก้ไขปัญหาความทุกข์ยากของประชาชนทั้งตำบล โดยแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และการเมืองเพื่อความเข้มแข็งของตำบล"

- **ภารกิจ (Mission)**

๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดกลุ่มอาชีพการผลิตสินค้าอุปโภค บริโภค ที่ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลแม่อ้อเองอย่างครบวงจรและได้มาตรฐานสากล

๒) ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายกันระหว่างกลุ่มผู้ผลิตภายในตำบลเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๓) ส่งเสริม สนับสนุน โครงการจัดทำบัญชีครัวเรือนในตำบล

๔) ส่งเสริม สนับสนุน การแปรรูปสินค้าการเกษตร

๕) ปรับปรุง พัฒนา การบริหารจัดการน้ำอุปโภค บริโภค ทั้งตำบลอย่างมีระบบและมีคุณภาพ

๖) ปรับปรุง พัฒนา การบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรของตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ

๗) ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ และรื้อฟื้น ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความยั่งยืนอย่างมั่นคง ถาวร

๘) ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนถึงรุ่นลูก รุ่นหลาน

๙) จัดการด้านการศึกษา เรียนรู้ แก่ประชาชนทุกระดับอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความเข้มแข็ง ทางด้านความคิด ความรู้เทคโนโลยีในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑๐) ดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะที่จำเป็นและเร่งด่วนอย่างทั่วถึง

๑๑) จัดระบบบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี

๑๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ

๑๓) ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายทุกเพศ ทุกวัยมีสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตที่ดี

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ด้วย SWOT analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ การสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ

จุดแข็ง (Strength = S)

- พื้นที่ตำบลแม่อ้อ มีถนนสาย ๑๑๙๐ ซึ่งเป็นถนนที่เชื่อมโยงไปยังจังหวัดเชียงรายและอำเภอใกล้เคียง เช่น อำเภอเชียงแสน ซึ่งเป็นอำเภอติดชายแดนลาว ทำให้มีการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว
- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ใกล้แหล่งชุมชนและอยู่ติดถนนสาย ๑๑๙๐ ซึ่งเป็นถนนสายหลักในการคมนาคม
- อบต.แม่อ้ออยู่ใกล้เคียงกับสถานที่ราชการในตำบล เช่น สถานีตำรวจภูธรแม่อ้อ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่อ้อ ซึ่งทำให้การประสานงานระหว่างส่วนราชการเป็นไปได้ง่าย
- มีการคมนาคมเข้าถึงทุกหมู่บ้าน
- มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน
- มีระบบประปาบาดาลขนาดใหญ่และประปาผิวดินทุกหมู่บ้าน
- พื้นที่ตำบลแม่อ้อ มีอ่างเก็บน้ำ ฝายทดน้ำ สำหรับเก็บกักน้ำเพื่อใช้สำหรับการเกษตร
- เกษตรกร มีการจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำ เพื่อรวมตัวกันในการบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการใช้น้ำ
- กลุ่มเกษตรกรผู้ใช้น้ำ ร่วมกันพัฒนาแหล่งน้ำโดยการตัดหญ้าหน้าอ่างฯ มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายในการพัฒนาระบบคมนาคม ขยายเขต/ติดตั้งไฟฟ้าครัวเรือนและสาธารณะ ผังเมือง และก่อสร้างอื่น ๆ ภายในตำบลแม่อ้อ
- เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ภัยจากธรรมชาติ น้ำท่วมจากฤดูน้ำหลาก ลมพายุฤดูร้อน ทำให้โครงสร้างพื้นฐานได้รับความเสียหาย
- ที่ดินบางแห่งไม่มีการยกที่ดินให้เป็นที่สาธารณประโยชน์
- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
- ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานขึ้นอยู่กับราคาท้องตลาด
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการ บางแหล่งใช้การไม่ได้
- แหล่งน้ำตื้นเขินไม่เพียงพอต่อการใช้เพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี
- ประชาชนขาดความรู้ ความชำนาญ ในการใช้งานและการบำรุงรักษาที่ถูกต้อง
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารจัดการน้ำอย่างมีระบบ
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการน้ำ

- พื้นที่ตำบลแม่อ้อมีหมู่บ้านจำนวนมากทำให้การสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

โอกาส (Opportunity = O)

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

- สามารถขอรับการสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ทางด้านแหล่งน้ำ ถนนได้ จากจังหวัด หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- โครงสร้างที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

- งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในตำบลแม่อ้อ

- ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ที่มีต้นทุนการดำเนินงานสูง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนโครงการ เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณค่อนข้างน้อยและต้องสนับสนุนงบประมาณในส่วนที่ต้องดำเนินงานเป็นประจำ และเร่งด่วนก่อน

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน ส่งเสริมงานศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม และร่วมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมการกีฬา ของเด็ก เยาวชน และประชาชน โดยการจัดกีฬาประชาชนตำบลแม่อ้อต้านยาเสพติด โครงการค่ายเยาวชนต้านยาเสพติด โครงการแข่งขันกีฬาเด็กและเยาวชนตำบลแม่อ้อต้านยาเสพติด เป็นต้น

- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อมีการประสานงานกับโรงเรียนในพื้นที่เพื่อพัฒนาการศึกษาในตำบลแม่อ้อ

- การจัดช่องทางให้มีอินเตอร์เน็ตตำบล ฟรี wifi เป็นช่องทางในการค้นหาข้อมูลข่าวสารในการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

- ความร่วมมือร่วมใจของเด็ก เยาวชน และประชาชน ในการจัดกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ รวมถึงการจัดกิจกรรมงานกีฬา

- ส่งเสริมทางด้านการดนตรี โดยการจัดงบประมาณสนับสนุนเครื่องดุริยางสำหรับโรงเรียนในพื้นที่ตำบลแม่อ้อ ด้านการศึกษามีการสนับสนุนให้เด็กนักเรียนได้เรียนภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ การอบรมสัมมนา หรือพัฒนาครู การอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ทำให้การทำงานในหน่วยงานมีความรวดเร็วและถูกต้อง

- ตำบลแม่อ้อ มีประเพณีอันดีงามซึ่งสืบสานมายาวนาน เช่น ประเพณีสรงน้ำพระเจ้าบุ ประเพณีสรงน้ำพระธาตุกู่แก้ว และประเพณีสรงน้ำพระธารตุผาช้างมูบ เป็นต้น

- ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมประเพณีต่าง ๆ ในพื้นที่

- มีการจัดห้องสมุดเพื่อให้บริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

- การฝึกอบรม/ความรู้เฉพาะทางด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ มีค่อนข้างน้อย
- ขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านการส่งเสริมประเพณีอันดีงามของตำบลแม่อ้อ เช่น ประเพณีสรงน้ำพระเจ้าบุ ประเพณีสรงน้ำพระธาตุกู่แก้ว และประเพณีสรงน้ำพระธารตุผาช้างมูบ เป็นต้น

โอกาส (Opportunity = O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- รัฐบาลมีการพัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยจัดสรรงบเพื่อส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ
- รัฐบาลมีการส่งเสริมทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ โดยสนับสนุนให้องค์กรทางศาสนามีบทบาทสำคัญในการปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมตามความพร้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- ประชาชนบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
- การปฏิบูรณะสังขรณ์พระธาตุต่างๆ ค่อนข้างทำได้ยากเนื่องจากอยู่บนภูเขาสูงการเดินทางค่อนข้างลำบาก
- ขาดการดูแลรักษาพระธาตุคู่บ้านคู่เมือง

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

จุดแข็ง (Strength = S)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และการพัฒนาแหล่งท่อเที่ยวและกิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อมีการสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพในพื้นที่ตำบลแม่อ้อทุกกลุ่มที่มีการลงทะเบียนไว้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ตำบลแม่อ้อเป็นตำบลต้นแบบด้านการจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ตำบลแม่อ้อ
- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีการพัฒนาส่งเสริมอาชีพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อยกระดับให้ได้มาตรฐานสินค้า OTOP
- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อมีการสนับสนุนการทำการเกษตรชีวภาพ,เกษตรแบบทฤษฎีใหม่ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามโครงการแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การจัดสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์

จุดอ่อน (Weakness = W)

- สถานที่สำหรับจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของชุมชน
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรแบบผสมผสาน
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด และแหล่งท่องเที่ยวมีจำนวนน้อย ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรแบบผสมผสาน

โอกาส (Opportunity = O)

- การพัฒนากิจการพาณิชย์ในหลาย ๆ ด้าน
- การพัฒนาด้านการค้าขายในประเทศแถบภูมิภาค
- ประชาชนเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดกิจกรรมที่หลากหลายซึ่งสามารถก่อให้เกิดรายได้ในครอบครัว

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวและการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง
- รัฐบาลจัดสรรงบประมาณมาล่าช้าทำให้การสนับสนุนกลุ่มอาชีพล่าช้าตามเพราะรายได้หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength = S)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และป้องกันทรัพยากรธรรมชาติ และส่งเสริมการใช้สารอินทรีย์ชีวภาพทดแทนการใช้สารเคมี ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรแบบผสมผสาน
- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- พื้นที่ตำบลแม่อ้อ มีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร และมีดินดีเหมาะแก่การเพาะ
- ภูมิประเทศเหมาะแก่การปลูกพืชข้าว พืชไร่ พืชสวน และผลไม้เมืองหนาว
- มีการบริหารจัดการขยะโดยวิธีการรณรงค์การคัดแยกขยะในครัวเรือนเพื่อลดภาวะหมอกควันในการเผาขยะได้

จุดอ่อน (Weakness = W)

- พื้นที่ตำบลแม่อ้อ มีภูเขาโอบล้อมและเป็นที่ราบลุ่มถึงฤดูน้ำหลาก จะทำให้เกิดน้ำป่าไหลหลากเป็นประจำทุกปี

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรแบบผสมผสาน

- ขาดเครื่องจักรกล เครื่องมือในการส่งเสริมอาชีพ เช่น ระบบชลประทานแบบท่อ ฯลฯ

โอกาส (Opportunity = O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง (Strength = S)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรและการทำงาน การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน

- สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

- การสร้างและบำรุงรักษาทางบก ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- มีอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชนอย่างครบถ้วน

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ระบบข้อมูลข่าวสาร ขาดความครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา

- ปัญหาการร้องเรียนยังไม่ได้รับการแก้ไขในทันที

- ประชาชนไม่เข้าใจในระบบการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่าทำงานล่าช้า ไม่ทันท่วงที

- การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากมีภารกิจเร่งด่วน

- ประชาชนยังขาดความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

โอกาส (Opportunity = O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ขาดการประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๖. ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดแข็ง (Strength = S)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายในการรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารภัย ต่างๆ
- มีเจ้าพนักงานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- มีเครือข่ายสมาชิก อปพร. แจ้งเหตุ
- มีงบประมาณเฉพาะรองรับ (เงินสำรองจ่าย)
- มีระเบียบใช้จ่ายเงินฉุกเฉินชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness = W)

- งบประมาณ อบต.มีน้อย
- ไม่มีเครื่องเตือนภัย/ขาดอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดภัย
- ขาดเครื่องจักรกลหนักในการป้องกัน
- ขาดการวางแผนที่ดี/ไม่มีการบริหารภัยพิบัติอย่างถูกวิธี

โอกาส (Opportunity = O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- สำนักงานป้องกันฯ จังหวัดให้การดูแลสนับสนุน
- มีแม่น้ำหลักจำนวนหลายสายสามารถระบายน้ำได้ดี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- ขาดการซักซ้อมรองรับการเกิดภัย
- มีภารกิจแก้ไขปัญหาหลาย ๆ ด้าน
- พื้นที่ที่ได้รับผลกระทบมีวงกว้างแต่งบประมาณจำกัด
- ประชาชนในพื้นที่คิดว่าเป็นปัญหาของ อบต.ที่ต้องดำเนินการ

<u>บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน</u>

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน - ตำแหน่ง

<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑๑. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

<u>กองคลัง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

<u>กองช่าง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ระดับอาวุโส	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	จำนวน	-	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๕	ตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ปี ๒๕๖๐		
	โครงการที่ปรากฏในแผนพัฒนาสามปี	จำนวนโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติ	คิดเป็นร้อยละของโครงการที่บรรจุในแผน
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ การสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ	๔๒	๔๐	๓๑.๔๙
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม	๒๗	๒๗	๒๑.๒๕
๓. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน	๕	๕	๓.๙๓
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	๗	๖	๔.๗๒
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๔๑	๓๘	๒๙.๙๒
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๕	๕	๓.๙๓
รวมทั้งสิ้น	**๑๒๗**	**๑๒๑**	**๙๕.๒๔**

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ อบต.แม่อ้อได้ดำเนินการตั้งงบประมาณ ตามแผนพัฒนาดังนี้

ผลการดำเนินงาน (ตารางเปรียบเทียบ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ กับ ๒๕๖๐)								
การดำเนินงาน	แผนพัฒนาสี่ปี ๒๕๕๙	แผนการดำเนินงาน ๒๕๕๙	ข้อบัญญัติ ๒๕๕๙	ดำเนินการได้จริง	แผนพัฒนาสามปี ๒๕๖๐	แผนการดำเนินงาน ๒๕๖๐	ข้อบัญญัติ ๒๕๖๐	ดำเนินการได้จริง
จำนวนโครงการ	๒๑๕	๒๑๕	๒๑๕	๑๖๐	๑๒๗	๑๒๑	๑๒๑	
ร้อยละ	-	๑๐๐	๑๐๐	๗๔.๔๑	-	๙๕.๒๗	๙๕.๒๗	

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
๑. **ยุทธศาสตร์ที่** ๑ โครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ การสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ	๔๐	๗,๗๕๐,๙๐๐.๐๐
๒. **ยุทธศาสตร์ที่** ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม	๒๗	๒,๗๐๙,๑๙๖.๐๐
๓. **ยุทธศาสตร์ที่** ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน	๕	๒๘๐,๐๐๐.๐๐
๔. **ยุทธศาสตร์ที่** ๔ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	๖	๗๕,๐๐๐.๐๐
๕. **ยุทธศาสตร์ที่** ๕ ด้านส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๓๘	๕,๑๒๙,๓๐๐.๐๐
๖. **ยุทธศาสตร์ที่** ๖ ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๕	๑๐๘,๐๐๐.๐๐
รวม	**๑๒๑**	**๓๖,๐๕๒,๓๙๖**

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน (ย้าย) การลาออก เป็นต้น

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น
การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี 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 วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	-	๑	-	
๒		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	-	๑	-	
๓		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	-	-	๑	มีข้อผูกพันกับกสถ.
๔	**สำนักงานปลัด**	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	-	๑	-	
๕		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	-	๑	-	
๖		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	-	๑	-	
๗		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	-	๑	-	
๘		นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	-	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ทั่วไป	-	๑	-	
๑๐		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	-	๑	-	
๑๑		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนง.จ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๑๒		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนง.จ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๑๓		ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	พนง.จ้างตามภารกิจ (ผู้คุณวุฒิ)	-	๑	-	
๑๔		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนง.จ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
๑๕		พนักงานขับรถยนต์	พนง.จ้างทั่วไป	-	๑	-	
		รวม ๑๗ ตำแหน่ง		**-**	**๑๔**	**๑**	

๑๖	**กองคลัง**	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	-	๑	-	
๑๗		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	-	๑	-	
๑๘		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	-	๑	-	
๑๙		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	-	๑	-	
๒๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนง.จ้างตามภารกิจ (ผู้คุณวุฒิ)	-	๑	-	
๒๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนง.จ้างตามภารกิจ (ผู้คุณวุฒิ)	-	๑	-	
๒๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนง.จ้างตามภารกิจ (ผู้คุณวุฒิ)	-	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		-	**๗**	**-**	
๒๓	**กองช่าง**	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	-	๑	-	
๒๔		นายช่างโยธา	ทั่วไป	-	๒	-	
๒๕		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	-	๑	-	
๒๖		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	-	๑	-	
๒๗		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนง.จ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๒๘		ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง	พนง.จ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
๒๙		คนงานทั่วไป	พนง.จ้างทั่วไป	-	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		-	**๘**	**-**	
๓๐	**กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	-	-	๑	
๓๑		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	-	๑	-	
๓๒		ครูผู้ดูแลเด็ก		-	๔	-	
๓๓		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนง.จ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๓๔		ผู้ดูแลเด็ก	พนง.จ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๕	-	
		รวม ๕ ตำแหน่ง		**-**	**๑๑**	**๑**	
		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น		**-**	**๔๐**	**๒**	

รายชื่อครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแล และผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ประจำปี ๒๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก /ผู้ดูแลเด็กมีผู้ครองตำแหน่ง(คน)	กรอบอัตราว่างครู/ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก /ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม) (คน)
๑	นางทัศนีย์ พุทธวงศ์	ศพด.ต้นกล้า	ครู	ปริญญาโท	๑๒๐	๑๐	-	๑๐
๒	นางสาวนรีรัตน์ โยทา	ศพด.ต้นกล้า	ครู	ปริญญาตรี				
๓	นางเกสร จันทร์นวล	ศพด.ต้นกล้า	ครู	ปริญญาตรี				
๔	นางวิมล มาลัย	ศพด.ต้นกล้า	ครู	ปริญญาตรี				
๕	นางสาวสิรินยา ใจวงค์	ศพด.ต้นกล้า	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี				
๖	นางสาวปรานี ติ๊บมา	ศพด.ต้นกล้า	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				
๗	นางสาวพียากร พุทธวงค์	ศพด.ต้นกล้า	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				
๘	นางจำเริญ กันจินะ	ศพด.ต้นกล้า	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				
๙	นางสาวณัฐกานต์ บุญป้อ	ศพด.ต้นกล้า	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ม.๖				
๑๐	นางสาวศรัณยธร กันจินะ	ศพด.ต้นกล้า	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				
		รวม			**๑๒๐**	**๑๐**	**-**	**๑๐**

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล

(นายสถิตย์ กิจรัก)

นักวิชาการศึกษา รักษาการในตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

หมายเหตุ สัดส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแล และผู้ดูแลเด็ก: เด็ก = ๑ : ๑๐ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘

<u>บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน</u>

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

สำนักงานปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง รวม ๑๒ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองคลัง อบต.แม่อ้อ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองช่าง อบต.แม่อ้อ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง อบต.แม่อ้อ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.แม่อ้อ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ ตำแหน่ง รวม ๑๑ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๖ ตำแหน่ง ๔๒ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๙ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีคนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นกล้า	จำนวน ๔ อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นกล้า	จำนวน - อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน - อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๕ อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน - อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๒ อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)	จำนวน - อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลัง มีความเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้แลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้ออาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ การสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม
๓. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ การสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ	๑.๑ การพัฒนาด้านถนน, รางระบายน้ำ, คลองดาด ๑.๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ๑.๓ การพัฒนาด้านไฟฟ้า ๑.๔ การพัฒนาด้านระบบประปา ๑.๕ การพัฒนาด้านอาคารสถานที่	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ผช.นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/นายช่างไฟฟ้า/ผช.นายช่างโยธา/ผช.ช่างก่อสร้าง - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม	๒.๑ ส่งเสริมด้านการศึกษา เรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ ๒.๒ ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข การกีฬาและนันทนาการ ๒.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ๒.๔ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและการป้องกัน อาชญากรรม ๒.๕ ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ๒.๖ ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมประเพณีล้านนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.๗ ส่งเสริมทำนุบำรุงด้านพุทธศาสนา ๒.๘ ส่งเสริมงานพิธี, รัฐพิธีต่าง ๆ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิเคราะห์ฯ - นักวิชาการศึกษา - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผช.นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน	๓.๑ พัฒนาส่งเสริมอาชีพหลักและอาชีพเสริมส่งเสริมด้านการสาธารณสุข การกีฬาและนันทนาการ ๓.๒ สนับสนุนการทำการเกษตรชีวภาพ, เกษตรแบบทฤษฎีใหม่โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและการป้องกัน อาชญากรรม ๓.๓ สนับสนุนการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์และกองทุนต่าง ๆ ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมประเพณีล้านนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๔ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนตามนโยบายรัฐบาล ๓.๕ พัฒนาส่งเสริมอาชีพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ เพื่อยกระดับให้ได้มาตรฐานสินค้า OTOP	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการเกษตร - ผช.นักพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	๔.๑ ส่งเสริมการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้านและชุมชน ๔.๒ ส่งเสริมการจัดการด้านขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ๔.๓ การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ๔.๔ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเดิมและแหล่งท่องเที่ยวใหม่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - นักวิชาการเกษตร - นักวิชาการศึกษา - นักจัดการงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๕.๑ การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการให้บริการ ๕.๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะบริการประชาชนให้ถูกต้องและรวดเร็วและเป็นธรรม ๕.๓ การพัฒนาการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหาร ๕.๔ ส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๕.๕ ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษา - นักทรัพยากรบุคล - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - จพง.ธุรการ/ผช.จพง.ธุรการ กองคลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๖.๑ สนับสนุนการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน/การฝึกอบรมและทบทวน ๖.๒ สนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้งอาสาสมัครตำรวจบ้าน/ชุมชน ๖.๓ ส่งเสริมการเฝ้าระวังการใช้แรงงานต่างด้าว/การใช้แรงงานเด็กฯ ๖.๔ ส่งเสริมการเฝ้าระวังภัยพิบัติ/สาธารณภัยฯ ๖.๕ สนับสนุนส่งเสริมการป้องกันภัยบนท้องถนนและภัยจากวันหยุดเทศกาลต่าง ๆ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - ผู้อำนวยการกองช่าง - เจ้าพนักงานป้องกันฯ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

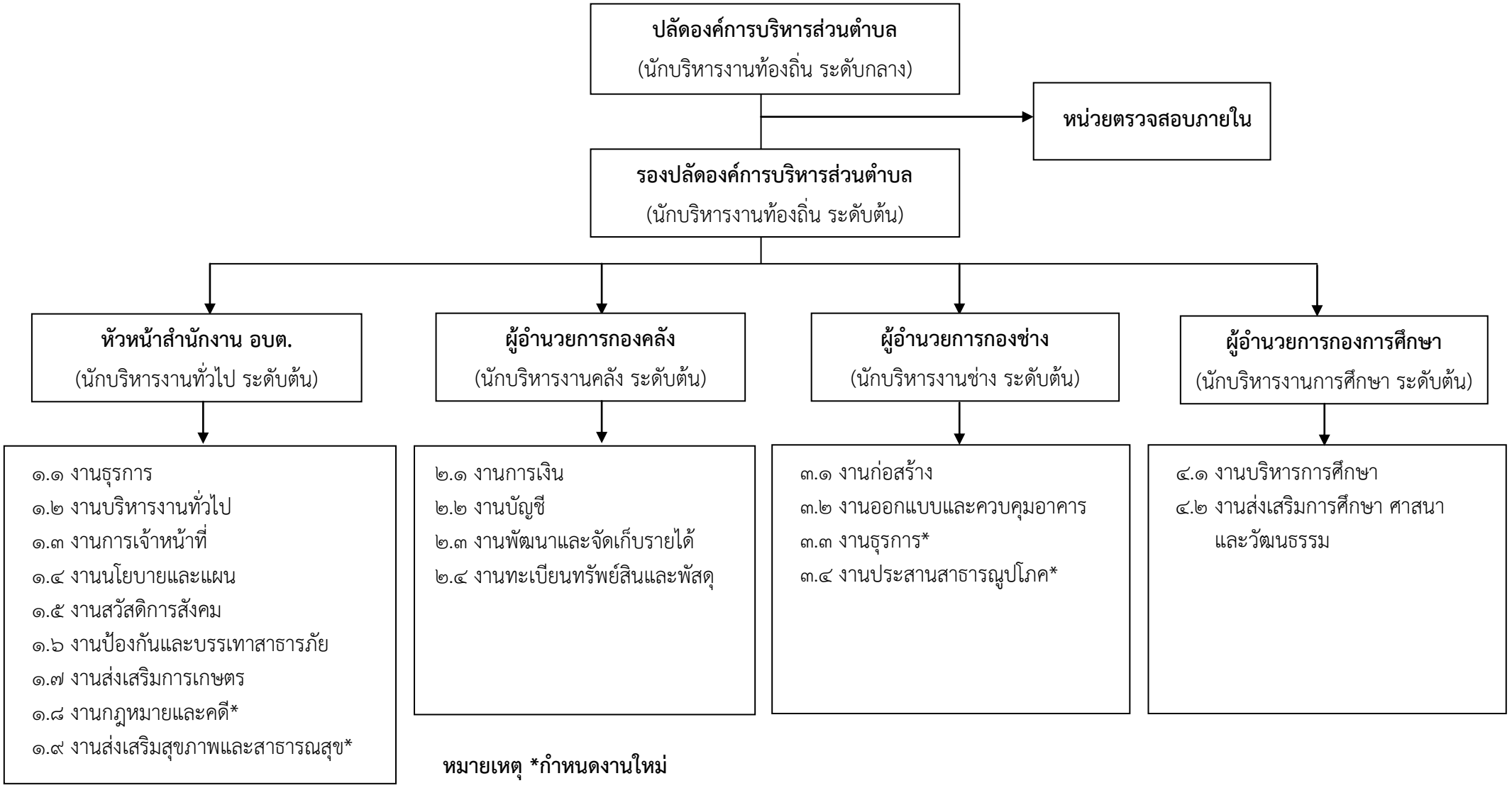
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ได้วิเคราะห์ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จึงกำหนดบุคลากร ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีข้อผูกพันกับ กสถ.
รวม	**๔๒**	**๔๒**	**๔๒**	**๔๒**	**-**	**-**	**-**	

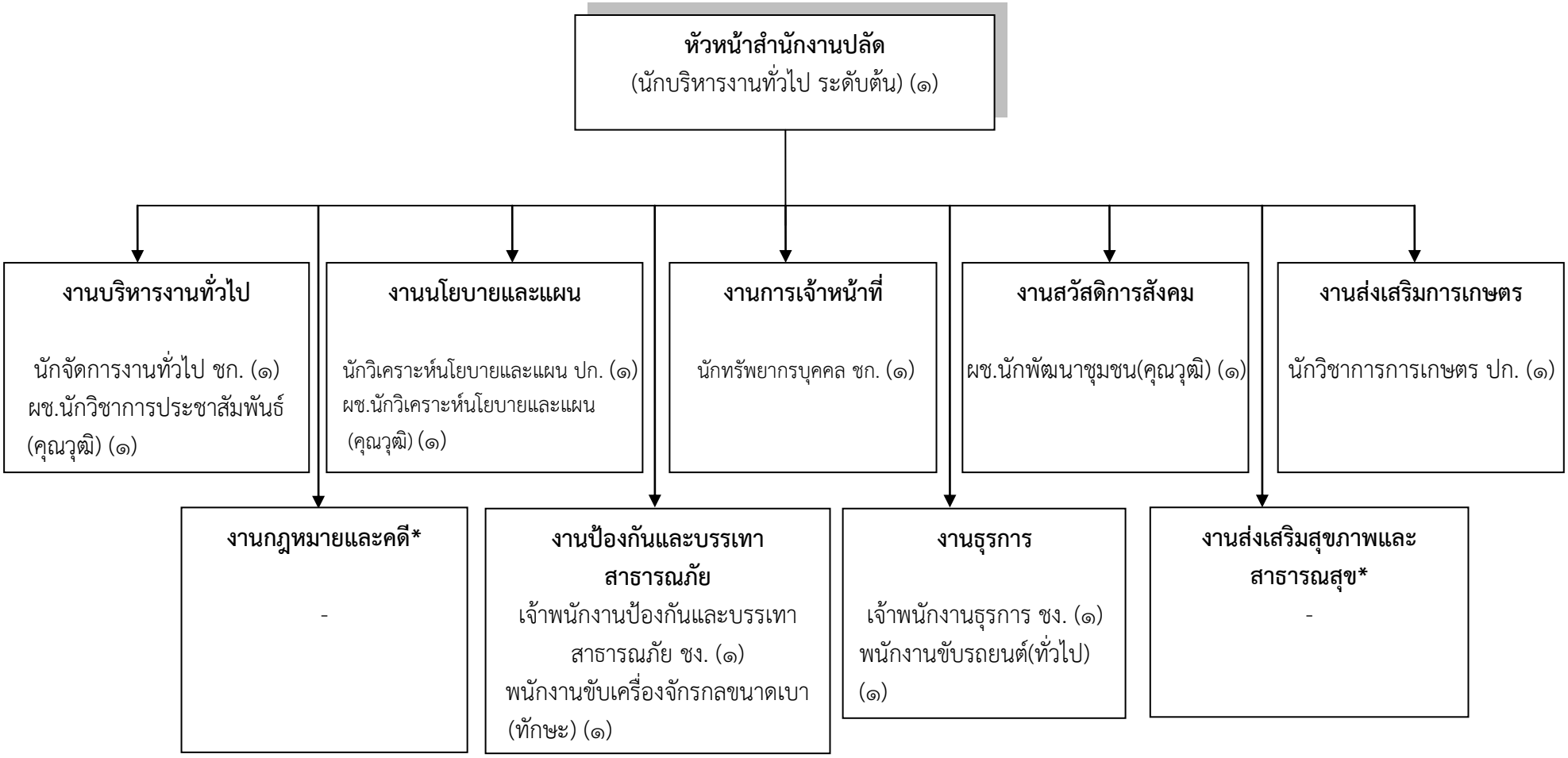
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ



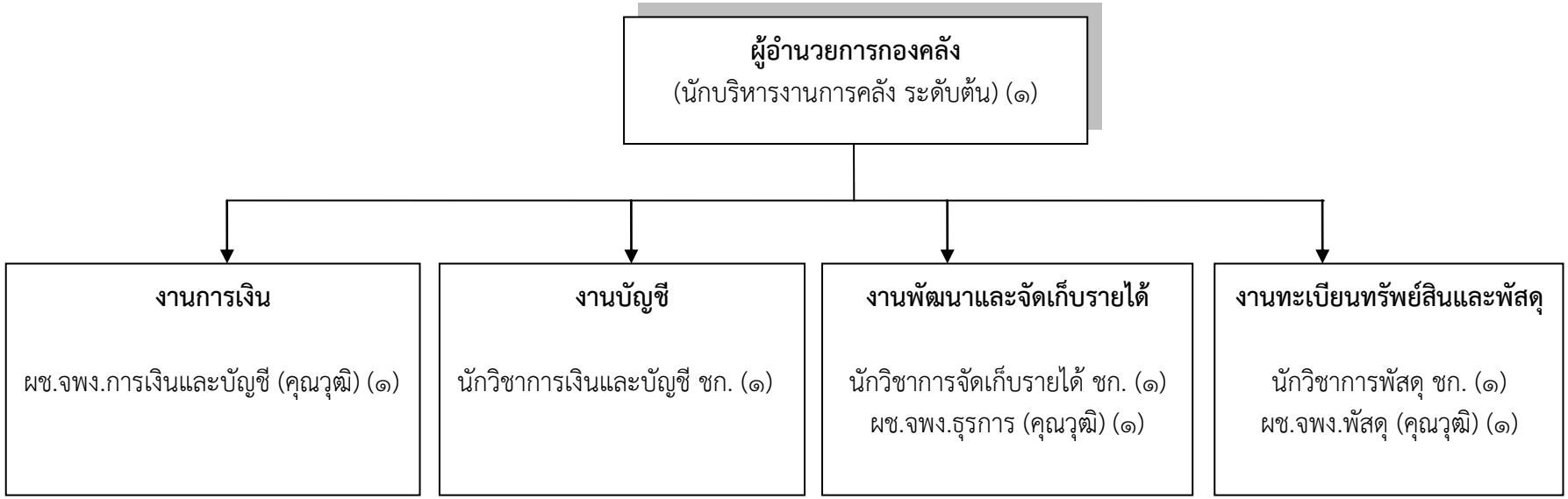
หมายเหตุ *กำหนดงานใหม่

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



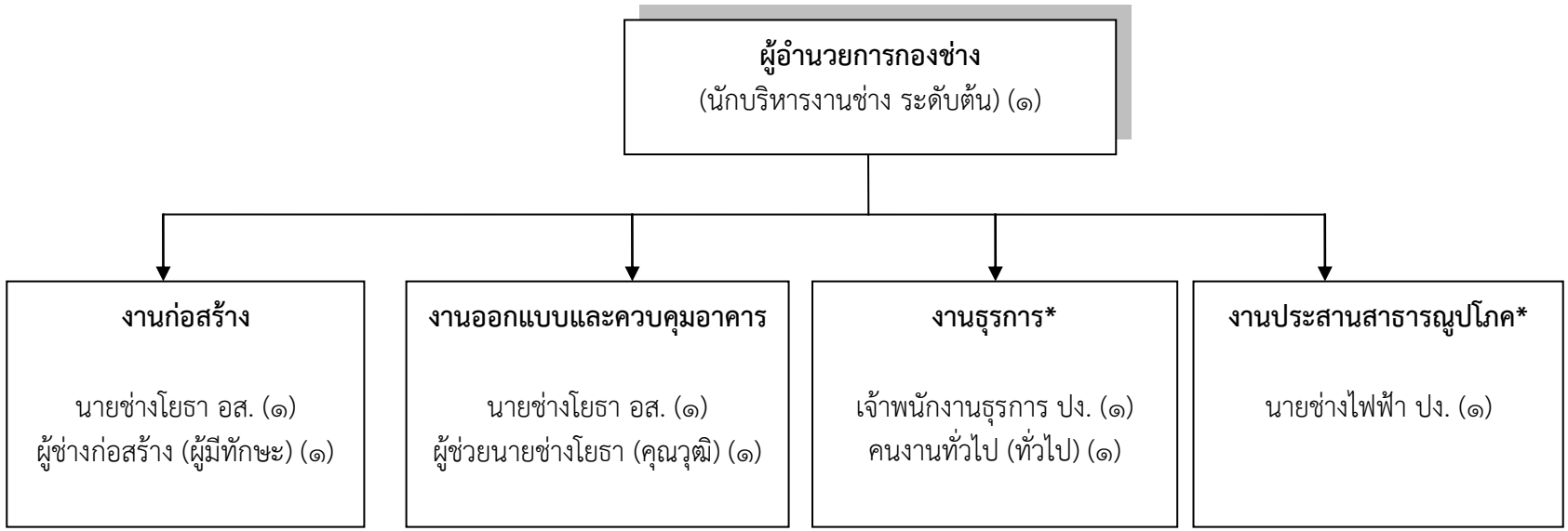
ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๒	๒	๒	-	๔	๑

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๓	-	-	-	๓	-

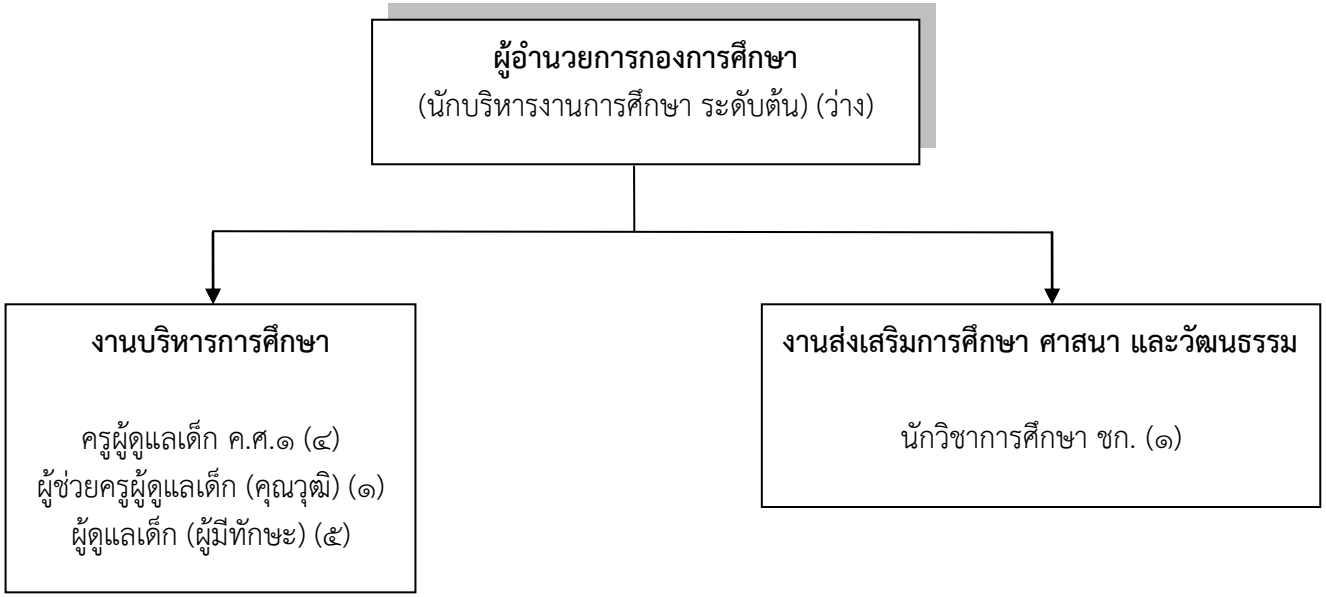
โครงสร้างกองช่าง



หมายเหตุ *กำหนดงานขึ้นใหม่

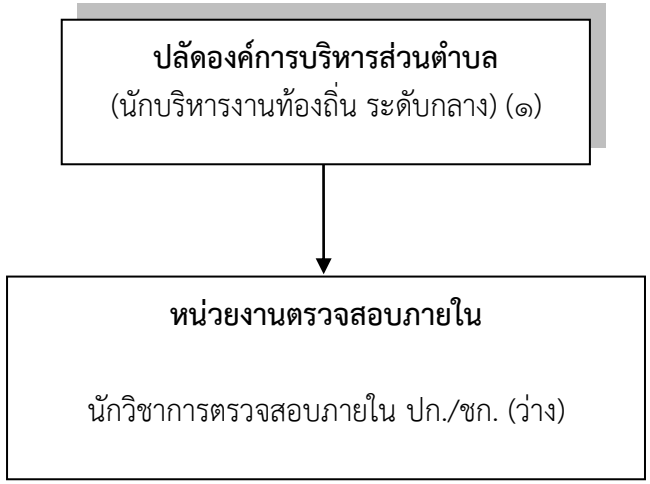
ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการชำนาญการ	ทั่วไปอาวุโส	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	๒	๒	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการชำนาญการ	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ทั่วไปอาวุโส	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๔	-	-	-	๖	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายทวีศักดิ์ นาทอง	รป.ม.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๓๗๕,๔๘๐ (๓๑,๒๙๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๔๓,๔๘๐
๒	นางนิชกานต์ สินานัท	รป.ม.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๑	นายณัฐธัญ อาทะจา	ร.ม.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาทั่วไป หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาทั่วไป หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๙,๕๒๐
๒	นายไพบูลย์ ติ๊บมา	น.ม.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๓	-ว่าง-		๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔	นางสาวโชติกา มุกดา	บธ.บ.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๕	นายสมพร ทรินทร์	กษ.บ.	๑๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๖	พันจ่าเอกยงยุทธ คำเขื่อน	ปวท.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	๖,๙๖๐ (๕๘๐x๑๒)	๓๓๑,๓๒๐
๗	นางสาวธัญวรัตน์ ตาสาย	บธ.บ.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๑	นายรัชพล แสนริน	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๕,๐๔๐	-	-	๒๔๕,๐๔๐
๒	นางนันทิชา ติ๊บมา	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๙,๗๒๐	-	-	๒๔๙,๗๒๐
๓	นางสาวภิญญา ศรีมูล	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑๘๘,๑๖๐	-	-	๑๘๘,๑๖๐
๔	นายสุทัศน์ ปวงใจ	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๙,๕๒๐	-	-	๑๔๙,๕๒๐
๕	นายชนะพล จันทร์ติ๊บ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางชญาดา ตรงต่องาน	บธ.บ.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๒	นางลักขณา โพธิ์คำ	บธ.บ.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๓	นางเชษฐ์ธิดา แสนริน	บธ.ม.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๔	นางรำพึง นันต๊ะภาพ	บธ.บ.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
	พนักงานจ้าง											
๑	นางอัณศยา มาจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๓,๘๐๐	-	-	๑๙๓,๘๐๐
๒	นางฐิติชญา หอมญาติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๗๒๐	-	-	๑๖๕,๗๒๐
๓	นางสาวพิชญาณีย์ ยะทา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๒,๔๔๐	-	-	๑๔๒,๔๔๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๑	นายวรรณ โยปินตา	วท.บ.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๒	นายพิเชฐ หอมญาติ	วท.บ.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๓	นายณรงค์ศักดิ์ บ้านสระ	วท.บ.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๔	นางนิภาพร ศรีวงค์	บธ.บ.	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๕	นายศักดิ์ทวี เมืองดี	ปวช.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๑	นายมาฬิศร์ แตงทอง	ปวช.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๐,๘๘๐	-	-	๑๔๐,๘๘๐
๒	นายกณวรรธน์ พุทธวงค์	ม.๖	-	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๓	นายดำรงค์รักษ์ หม้อฤชัย	บธ.บ.	- -	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๑	-	-	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ มีข้อผูกพัน ก.กลาง
๒	นายสถิตย์ กิจรัก	พธ.บ.	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
	<u>พนักงานครู ผดด.</u>											
๑	นางทัศนีย์ พุทธวงค์	คบ.	๕๓๒๐๐๘๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๓๒๐๐๘๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	
๒	นางสาวนรีรัตน์ โยทา	คบ.	๕๓๒๐๐๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๓๒๐๐๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	
๓	นางเกสร จันทร์นวล	คบ.	๕๗๒๐๓๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๗๒๐๓๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	
๔	นางวิมล มาลัย	คบ.	๕๗๒๐๕๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๗๒๐๕๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๑	นางสาวสิรินยา ใจวงค์	คบ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๒,๗๒๐	-	-	๔๒,๗๒๐
๒	นางสาวปรานี ติ๊บมา	คบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๓๖,๗๒๐	-	-	๓๖,๗๒๐
๓	น.ส.พียากร พุทธวงค์	คบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๓๖,๗๒๐	-	-	๓๖,๗๒๐
๔	นางจำเริญ กันจินะ	คบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๓๖,๗๒๐	-	-	๓๖,๗๒๐
๕	น.ส.ณัฐกานต์ บุญป้อ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๓๘,๑๖๐	-	-	๓๘,๑๖๐
๖	น.ส.ศรัณยธร กันจินะ	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๓,๒๘๐	-	-	๒๓,๒๘๐

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๑	-	-	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ มีข้อผูกพัน กสถ.

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สมารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดุงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั่งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ประกอบด้วย

- ☆การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ☆การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ☆การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ☆การบริการเป็นเลิศ
- ☆การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียรอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว อันอาจเป็นภยันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภยันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งคราว

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการ กลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

ข้อ ๑๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ข้อ ๑๖ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๑๘ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตาม ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ

ข้อมูลตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ตำแหน่งสายบริหาร		ผู้ครองตำแหน่ง	ระดับ	ผู้รักษาราชการแทน	ระดับ
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ชื่อ – สกุล	นายทวีศักดิ์ นาทอง	กลาง	นางนิชกานต์ สินานัท	ต้น
(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตำแหน่ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ชื่อ – สกุล	นางนิชกานต์ สินานัท	ต้น	นายวรรณ โยปินตา	ต้น
(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตำแหน่ง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		ผู้อำนวยการกองช่าง	
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ชื่อ – สกุล	นางสาวฐิตาภรณ์ ดูแก้ว	ต้น	นายไพบูลย์ ติ๊บมา	ชก.
(นักบริหารงานทั่วไป)	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักงานปลัด		นักทรัพยากรบุคคล	
ผู้อำนวยการกองคลัง	ชื่อ – สกุล	นางชญาดา ตรงต่องาน	ต้น	นางเชษฐ์ธิดา แสนริน	ชก.
(นักบริหารงานคลัง)	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง		นักวิชาการพัสดุ	
ผู้อำนวยการกองช่าง	ชื่อ – สกุล	นายวรรณ โยปินตา	ต้น	นายณรงค์ศักดิ์ บ้านสระ	อส.
(นักบริหารงานช่าง)	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง		นายช่างโยธา	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ชื่อ – สกุล	-	-	นายสถิตย์ กิจรัก	ชก.
(นักบริหารงานการศึกษา)	ตำแหน่ง			นักวิชาการศึกษา	

ลงชื่อ ผู้กรอกข้อมูล
(นายไพบูลย์ ติ๊บมา)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ ผู้รับรองข้อมูล
(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

ลงชื่อ ผู้รับรองข้อมูล
(นายสมคิด ศรีมูล)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ , ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และ มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมคิด ศรีมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และ มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมคิด ศรีมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
(แนบท้ายประกาศ อบต.แม่อ้อ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐)

ที่	สำนัก / กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑	**สำนักงานปลัด อบต.**	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานธุรการ ๑.๘ งานกฎหมายและคดี ๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๒	**กองคลัง**	๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓	**กองช่าง**	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

(นายสมคิด ศรีมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และ มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล แม่อ้อ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมคิด ศรีมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	**สำนักงานปลัด อบต.**	**สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ งานพิมพ์ดีด งานสารสนเทศ งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๙ งาน คือ ๑. งานบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ สารบรรณ งานพิมพ์ดีด งานการประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดสำนักงาน งานประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๒. งานนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเกี่ยวกับงบประมาณ งานการข้อบัญญัติตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๓. งานการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานจัดทำคำสั่งและประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย การเลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร การปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง การให้บำเหน็จความชอบ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		๕. งานส่งเสริมการเกษตร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา การวิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการเกษตร การจัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร การจัดประชุม การควบคุมติดตามประเมินผลด้านการเกษตร และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๖. งานสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานพัฒนาชุมชน งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและแรงงาน งานจัดระเบียบชุมชน งานสิทธิเด็กและสตรี งานพัฒนาสตรีและเยาวชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๗. งานธุรการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ การร่างโต้ตอบหนังสือ รับหนังสือ จัดเก็บหนังสือ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๘. งานกฎหมายและคดี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๙. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขแบบผสมผสาน การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) งานคัดแยกขยะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๒	**กองคลัง**	**กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ต่างๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานจัดทำบัญชี ทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชี งานพัสดุ รวมถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ ๑. งานการเงิน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเงิน การเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกจ่ายเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานรวบรวมสถิติเงินได้ งานจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน งานทะเบียนคุมรายได้ งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

ที่	ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		๒. งานบัญชี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานเบิกจ่าย การฝากเงิน การตรวจเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาฎีกา งานจัดทำเงินเดือนและนำส่งเงินเดือน งานเขียนเช็ค จ่ายเช็ค บันทึกการจ่ายเช็ค งานหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี งานตัดโอนเงินเดือน งานทะเบียนคุมรายจ่าย งานทะเบียนคุมเงินค้ำประกัน งานตรวจใบเสร็จรับเงินและใบนำส่งงานทะเบียนคุมรายจ่าย งานจัดทำทะเบียนคุมเงินสะสมและทะเบียนคุมลูกหนี้เงินยืม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานควบคุมการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานแผนที่ภาษี และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สิน งานจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๓	**กองช่าง**	**กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ ๑. งานก่อสร้าง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานก่อสร้าง งานเขียนแบบ งานสำรวจ งานประมาณการค่าใช้จ่าย งานบูรณะและบำรุงรักษา งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานขออนุญาตก่อสร้างและผังเมือง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเขียนแบบ คัดลอกแบบแปลนสิ่งก่อสร้าง งานสำรวจ งานประมาณการค่าใช้จ่าย งานแผนที่ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๒. งานธุรการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ การร่างโต้ตอบหนังสือ รับหนังสือ จัดเก็บหนังสือ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๔. งานประสานสาธารณูปโภค มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณูปโภค งานระบบไฟฟ้าและระบบประปา และงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

ที่	ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี งานสันทนาการ งานการศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ ๑. งานบริหารการศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารจัดการสถานศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานข้อมูลการศึกษา งานแผนงานและวิชาการ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารงานทั่วไป งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม งานส่งเสริมนอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานกีฬาและสันทนาการ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๕	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชีตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การลงบัญชีการจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

(นายสมคิด ศรีมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ