



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จ้อ
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX




ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ครอบคลุมระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ , ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ตัวนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และ มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายธีระพงษ์ เผ่าทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ อบต.ใกล้เคียง	๑๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๓
- โครงสร้างส่วนราชการ	๓๒
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๓
- ตารางการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่	๓๖
- ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
- แผนภูมิโครงสร้าง	
- ผังโครงสร้างแต่ละสำนัก/กอง	
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๖๔
๑๔. บัญชีตำแหน่งว่างสายอำนาจการ/พนักงานครู/พนักงานส่วนตำบล	๖๗
๑๕. บัญชีตำแหน่งว่างพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	๖๘
๑๖. บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน(ศพด.)	๖๙
๑๗. บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัด ศพด.ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๐
๑๘. แบบรายงานข้อมูลจำนวนเด็ก ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖	๗๑
๑๙. แบบวิเคราะห์อัตรากำลังครูผู้ช่วย	๗๒
๒๐. รายชื่อเด็ก ศพด.ต้นกล้า อบต.แม่ฮ้อ จำนวน ๑๓๙ ราย	๗๔
๒๑. สรุปการส่งคืนอัตราตำแหน่ง ว่างสังกัดสถานศึกษาฯ	๗๘
๒๒. สรุปการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลังฯ	๗๙
๒๓. สรุปการขอยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลังฯ	๘๐
๒๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๑
๒๕. ประกาศ อบต.แม่ฮ้อ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๒
๒๖. ประกาศ อบต.แม่ฮ้อ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในฯ	๘๓
๒๗. ประกาศ อบต.แม่ฮ้อ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ	๘๕
๒๘. รายงานการประชุมจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๐

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

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆอีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับการสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และ มาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนด ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๓๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปีในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วน ท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความ ต้องการของคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขใน การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการ (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบของประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ



องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดให้กฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนด อำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท๐๘๐๙/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักจูงแนะทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งในการสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งประกอบด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองช่าง และหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครุองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้การกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจในหน่วยงาน



หรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมากใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทาง ในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และจัดสร้างองค์กร เนื่องการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่จำเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่จำเป็นเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังในประเทศทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งนี้ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานพบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นกำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ก้ำมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น



- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายที่จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อการรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/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” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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



● **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 และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑.) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

● **พนักงานส่วนท้องถิ่น** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท คือ

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



๑.๓ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเชื่อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

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

๑.๔ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระบอก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ที่มีอยู่ดังนี้



กระจัดด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๓ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามที่ดัก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย (การตรวจประเมิน LPA)

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐* และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญเมือง เทศบาลตำบลสันมะเค็ด และซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเจริญเมืองและเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



อบต.แม่ฮ้อย		อบต.เจริญเมือง		เทศบาลตำบลสันมะเค็ด	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓
คนงาน	ว่าง ๒	คนงาน	-	คนงาน	๓
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ว่าง ๑
นายช่างโยธา	๑(ว่าง ๑)	นายช่างโยธา	๒	นายช่างโยธา	๒
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-
นายช่างไฟฟ้า	๑	นายช่างไฟฟ้า	-	นายช่างไฟฟ้า	-
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ว่าง ๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒
ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง	๑	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง	-
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-
คนงาน	๓	คนงาน	-	คนงาน	-
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ว่าง ๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	๑
ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	๓
คนงาน	๒	คนงาน	-	คนงาน	-
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ว่าง ๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-
ครู	๔	ครู	๔	ครู	๖
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๗
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
รวม	๖๒	รวม	๕๕	รวม	๗๒
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
๖๙,๖๙๐,๐๐๐.-		๕๕,๐๐๐,๐๐๐		๗๗,๘๑๖,๒๓๕	

หมายเหตุ รวมอัตรารว่างแล้ว

จากตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญเมืองและเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตรารว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



๒) ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองดีการบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเป็นเลขานุการ และพนักงานท้องถิ่นเป็นผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

(๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

(๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

(๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

(๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

(๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

(๗) ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓) ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

(๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงได้



(๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

(๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

(๔) ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

(๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย โดยรวม

(๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔) กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

(๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

(๔) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

(๕) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(๖) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบล คือ “องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย มุ่งพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพ ชุมชนมีความเข้มแข็งเป็นสังคมเกษตรที่ยั่งยืน บริหารจัดการบนพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแม่ฮ้อย ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งโครงสร้างพื้นฐานภายในท้องถิ่น

● พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก

● เป้าประสงค์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน สะพาน ทางระบายน้ำ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
- มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
- มีอาคาร/ศาลาที่ได้มาตรฐาน
- จำนวนเครื่องหมายบังคับ,สัญญาณครบถ้วนเครื่องขยายเสียงหอกกระจายข่าวเพิ่มขึ้น

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานสะพานทางระบายน้ำและอื่นๆ	๑.จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และมีมาตรฐาน ๒.จำนวนท่อและรางระบายน้ำ ฯลฯเพิ่มขึ้นและการได้รับการบำรุงรักษา
๒.การก่อสร้างและปรับปรุงหอประชุมและศาลาอเนกประสงค์ของหมู่บ้าน	มีหอประชุม และศาลา ที่ได้มาตรฐานใช้งานมากขึ้น
๓.การติดตั้งเบาะขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ	มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
๔.การพัฒนาระบบจราจรและสื่อประชาสัมพันธ์ภายในหมู่บ้าน	จำนวนเครื่องหมายบังคับ,สัญญาณไฟครบถ้วน,มีเครื่องขยายเสียงหอกกระจายข่าวในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

● หน่วยงานรับผิดชอบ

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการค่า การลงทุน และ โลจิสติกส์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งภายในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

● พันธกิจ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น, การบำรุงและการส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น

● เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
- เพิ่มศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว และพัฒนาท่องเที่ยวของตำบล

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่	มีการอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง และ การเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่
๒. ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพ เพิ่มเพิ่มรายได้	มีการสร้างงาน เพิ่มรายได้ในพื้นที่
๓. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	มีแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและได้รับการพัฒนา ด้านการบริการ และด้านอื่นๆ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	สินค้าในชุมชนมีแหล่งตลาดและเป็นที่ยูจก

● หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรคุณภาพมาตรฐานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

● พันธกิจ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

● เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก และเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาสื่อสารการเรียนการสอน เพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบในท้องถิ่น	การศึกษาทั่วถึง
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมล้านนา	อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่	มีสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสมัยใหม่ใช้



● **หน่วยงานรับผิดชอบ**

สำนักปลัด กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาในจังหวัดเชียงรายของ อปท.ในจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา ด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

● พันธกิจ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

● เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก และเยาวชนและประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน,การมีสถานที่พักผ่อนของชุมชน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนารับบริการ สาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุม โรคติดต่อ	การบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์สวัสดิการ สังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
๓.ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔.ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๕.ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ และการ ส่งเสริมก่อสร้างสวนสาธารณะ	มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายทุกชุมชน

● **หน่วยงานรับผิดชอบ**

สำนักปลัด กองช่าง กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท.ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา ด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

● พันธกิจ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

● เป้าประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
- รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
- พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภคภายในชุมชน

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษ ในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน	ชุมชนสะอาดเรียบร้อย
๒.การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งธรรมชาติ	แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่
๓.การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตร	มีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตรตลอดปี

● หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักปลัด ,กองช่าง,กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่อม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติ ที่สมบูรณ์และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

● พันธกิจ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

● เป้าประสงค์ การพัฒนาการเมือง การบริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเมือง และปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- พัฒนาจัดเก็บรายได้
- ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วม



● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ท้องถิ่นในทุกด้านเพื่อการแก้ไขปัญหาและบริการประชาชน	บุคลากรได้ร่วมการอบรม บัณฑิต ๑ หลักสูตรและได้ศึกษาต่อ
๒.พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย พร้อมสำหรับการบริการประชาชน
๓.พัฒนาระบบการจัดการรายได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้นในการจัดเก็บการทำทะเบียนแผนที่ภาษี
๔.ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	รณรงค์ ส่งเสริม อบรม เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

● หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักปลัด , กองช่าง, กองคลัง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่อม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่อม มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่สู่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) เป็นรางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุดเสียหายบางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ดินเลน
- (๔) ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อเป็นสนามกีฬาอาหาร
- (๕) ปัญหาศูนย์เด็กเล็กประจำหมู่บ้านมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
- (๖) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- (๗) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนนไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่
- (๔) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน



๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนและไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้กับประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากรเป็นต้น
- (๔) กลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๕) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๗) ปัญหาความยากจน
- (๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับบริการเท่าที่ควร
- (๙) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) จัดหาระบบอาชีพให้กับประชาชนในวัยแรงงาน
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหารสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบที่เกี่ยวข้อง



ความต้องการ

- (๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาหมอกควันเนื่องจากเกษตรกรรมเผาป่าและเผาไร่
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียนป้ายเขตสถานที่ ป้ายเขตที่สาธารณะและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติและ การปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๘) การบริหารจัดการน้ำ
- (๙) การบริหารจัดการขยะ

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติและส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๘) พัฒนาแหล่งน้ำหรือการจัดการน้ำมุ่งถึงการจัดหา น้ำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ด้านต่างๆตามศักยภาพของกรมทรัพยากรน้ำวางแผนการใช้น้ำอย่างมีระบบเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดมีการใช้อย่างยั่งยืน
- (๙) กำหนดให้ทุกครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอย ได้แก่ ขยะรีไซเคิลขยะมูลฝอย อินทรีย์ของเสียอันตรายจากชุมชนและขยะอื่นๆจัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนทุกครัวเรือน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีระบบการคัดแยกและรวบรวมขยะมูลฝอยแบบแยกประเภท และ สนับสนุนให้ทุกชุมชนมีการใช้สินค้าที่มีส่วนประกอบจากวัสดุรีไซเคิลและวัสดุ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐจะเป็นหน่วยงานตัวอย่าง

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย นั้นเป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการมีส่วนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และที่ความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนานอกจากนี้ยังต้องได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพจะเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย กำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

- (๓) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๔) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐานโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนา อีกทั้งทำเลที่ตั้งภูมิศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ยังเหมาะสมแก่การเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบลสันมะเค็ด ตำบลสันติสุข และตำบลเจริญเมือง อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย และเชื่อมโยงกับตำบลห้วยสัก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย มีพื้นที่กว้างใหญ่ มีจำนวน ๒๐ หมู่บ้าน มีภัยธรรมชาติ น้ำท่วมจากฤดูฝน หรือลมพายุในฤดูร้อนสร้างความเสียหายแก่บ้านเรือนประชาชน แหล่งน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในฤดูแล้งบางหมู่บ้านมีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย มีผู้บริหาร ผู้นำชุมชน และบุคลากรท้องถิ่นที่มีความพร้อมในพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในตำบลแม่ฮ้อย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย มีงบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่น การเสนอของบประมาณจากหน่วยงานอื่นได้ล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น กลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการให้ได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี มีการส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ส่งเสริมอาชีพให้แก่เกษตรกร และการอนุรักษ์จารีตประเพณีท้องถิ่น

จุดอ่อน

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีฐานะยากจน เมื่อเสร็จสิ้นจากการเก็บผลผลิตทางการเกษตรแล้วมักจะเดินทางไปประกอบอาชีพในเขตชุมชนอื่น ทำให้เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุหรือผู้พิการขาดการดูแลเอาใจใส่

โอกาส

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ผู้นำชุมชนและประชาชน มีความพร้อมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามนโยบายของรัฐบาล และมีหน่วยงานของรัฐและกลุ่มเอกชน(ศูนย์เพื่อน้องหญิง) ในการช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรีในพื้นที่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ขาดการเอาใจใส่ในการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ขาดการออกกำลังกายดูแลรักษาสุขภาพ เด็กและเยาวชนบางส่วนติดยาเสพติด และมีค่านิยมเปลี่ยนแปลงตามกระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมตามมา

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย**จุดแข็ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย และให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีประชาชนในชุมชนเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อการจัดระเบียบและช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นหากเกิดเหตุภัยพิบัติต่าง ๆ นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยได้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนตำบลแม่ฮ้อย และมีกองรบทบพวนให้แก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกปี

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย มีพื้นที่กว้างใหญ่กว่า ๑๓๐ ตร.กม. และชุมชนมีจำนวน ๒๐ หมู่บ้าน มีภัยธรรมชาติ น้ำท่วมจากฤดูฝน หรือลมพายุในฤดูร้อนสร้างความเสียหายแก่บ้านเรือนประชาชน ทำให้การช่วยเหลืออาจเกิดความล่าช้า และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยมีงบประมาณจำกัดในการช่วยเหลือประชาชนผู้ได้รับเหตุภัยพิบัติ

โอกาส

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ผู้นำชุมชน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และพนักงานเจ้าหน้าที่ มีความพร้อมในการการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และมีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญในจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยมีงบประมาณที่จำกัด ทำให้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ในการช่วยเหลือประชาชนกรณีเกิดเหตุภัยพิบัติมีไม่เพียงพอ และมีระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนทางราชการมีความยุ่งยาก ล่าช้าไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**จุดแข็ง**

ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว และให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา กลุ่มอาชีพ แหล่งท่องเที่ยว โบราณสถานวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นที่เก่าแก่ เช่น พระธาตุตุ๋นแก้ว วัดพระเจ้าบุญอนุสาวรีย์พ่อขุนเม็งราย (หน้าวัดแม่ฮ้อยใน) เป็นต้น และมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ เห็ดฟาง เห็ดนางรม เห็ดนางฟ้า ถั่วลิสง หน่อไม้ มันสำปะหลัง ฝรั่ง พารา เป็นต้น และมีผลไม้ต่าง ๆ เช่น ลำไย กระท้อน มะม่วง ลิ้นจี่ กล้วยน้ำว้า สับปะรด เป็นต้น

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยมีพื้นที่เพาะปลูกจำนวนมากแต่ขาดแคลนแหล่งน้ำทางการเกษตร ในฤดูแล้ง ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยมีงบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว โบราณสถาน

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย มีสินค้าทางการเกษตรหลากหลาย มีโบราณสถาน แหล่งท่องเที่ยว ทางวัฒนธรรมหลายแห่ง ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีความพร้อมในการการพัฒนา ด้านการวางแผน ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยมีงบประมาณที่จำกัด ประกอบกับขาดการสนับสนุนจากหน่วยงาน ภาครัฐในการวางแผน ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว และการสนับสนุนงบประมาณเป็นไปด้วย ความล่าช้า มีระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนทางราชการที่มีความยุ่งยาก ล่าช้าไม่ตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีการออกข้อบัญญัติกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการ ดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของ กลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมี ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผา ปลอดภัยก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการ ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและ เป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มี หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุม ขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้อง ระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญ และส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานสืบสานวัฒนธรรมประเพณีประจำปี เช่น งานสงฆ์พระเจ้าปู่ งานพระธาตุกู่แก้ว เป็นต้น

จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย มีกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างแล้วแต่ภารกิจด้านการศึกษาจะต้องอาศัยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะด้าน ดังนั้น จึงต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาความรู้ ทักษะเพิ่มเติม

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย มีบุคลากรทางการศึกษาและสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทำให้เด็ก เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขภิบาลและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (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 ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๓๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓๓) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
๖. ให้มีและส่งเสริม ให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๑. การท่องเที่ยว
๑๒. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่มีอยู่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
๔.๑ การบริหารการศึกษา	๑๑	๔	๖	๓		ปรับเทียบงานภายในกอง
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	๓	๒	๑		ปรับเทียบงานภายในกอง
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน						
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-		

จากตารางดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๗ อัตรา ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนัก องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นักจัดการงานทั่วไป
๓. นักพัฒนาชุมชน
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. นักวิชาการเกษตร
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. เจ้าพนักงานธุรการ

จากตารางจะพบว่างานบริหารงานทั่วไป งานสาธารณสุขและงานนิติการ อยู่ระหว่างการจัดสรรและการรับโอน(ย้าย) ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยงานภายในกองและมอบหมายให้พนักงานจ้างมาปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์แทน งานสาธารณสุขได้มอบหมายให้ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขรับผิดชอบ ส่วนงานนิติการหัวหน้าสำนักปลัดเป็นผู้รับผิดชอบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจุล่งไปด้วยดี

กองคลัง

มีตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๕ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการพัสดุ
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ

จากลำดับที่ ๑ - ๕ ตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่มีคนครองทั้งหมด ประกอบกับเมื่อพิจารณาตำแหน่งที่ต้องการเก็บที่มีอยู่แล้วจะพบว่างานจัดเก็บรายได้มีบุคลากรไม่เพียงพอ เนื่องจากต้องดำเนินการเกี่ยวกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน จำนวน ๒ ตำแหน่ง จึงเห็นควรให้ใช้วิธีปรับเปลี่ยงานภายในกองซึ่งปัจจุบันการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแล้ว

กองช่าง

มีตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๔ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. นายช่างไฟฟ้า
๔. เจ้าพนักงานธุรการ

สำหรับกองช่างมีตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ นายช่างโยธา ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อจึงได้ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง มาปฏิบัติหน้าที่ไม่ให้กองช่างขาดเสถียรภาพ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา

๑. นักวิชาการศึกษา

๒. ครูเงินเดือนระดับ คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา และครู เงินเดือนระดับ คศ.๒ จำนวน ๒ อัตรา (ศพด.ต้นกล้า)

งานบริหารการศึกษามีความต้องการอัตราว่างเพิ่ม เนื่องจากไม่มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ทำให้กองการศึกษาขาดเสถียรภาพในการทำงาน

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน มีผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567 - 2569)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักบริหารงานห้องเรียนระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานห้องเรียนระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)								
นักบริหารทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 มี.ย.66
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 พ.ย.62
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 พ.ย.62
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 ม.ค.66
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 27 ก.พ.66 อยู่ระหว่างการสรรหา
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง (02)								
นักบริหารงานคลังระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 27 ก.พ.66
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 พ.ค.66
กองช่าง (03)								
นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 พ.ค.62
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 มี.ย.65 ผู้อำนวยการสรรหา
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 27 ก.พ.66
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2568	2567	2568	2569	
กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม (04)								
นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	 อัตราส่วนการสรรหาอง ก.อบต.
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	 กำหนดเพิ่ม
ครู (เงินเดือน อันดับ ศศ.2)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (เงินเดือน อันดับ ศศ.2)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (เงินเดือน อันดับ ศศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (เงินเดือน อันดับ ศศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ช่วย(เงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม** ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	62	64	64	64	+2	-	-	

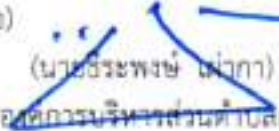
หมายเหตุ : 1.*กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

2.**กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลใน สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2565 ลงวันที่ 5 เมษายน 2565 จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี



(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
 (นางนิภาพร ศรีวงศ์)
 นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ตรวจสอบข้อมูล
 (นายสมบูรณ์ มาลารัตน์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
 (นายอรรถพงษ์ นงกา)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 35

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / คน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ผลประโยชน์อื่น (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	529,560	168,000	1	1	1	-	-	-	19,840	19,560	19,560	717,000	736,560	756,120	44,130
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	506,520	42,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,920	18,000	564,960	581,880	599,880	42,210
สำนักงานปลัด อบต.(01)																			
3	ทน.สป.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	36,310
4	นักวิทยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	741 มี.ย.64
5	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	1	1	269,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	268,000	275,760	20,770
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	33,000
7	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	1	1	367,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	30,220
8	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	741 มี.ย.62
9	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	18,200
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ป.ก./ช.ก.	1	1	439,680	6,960	1	1	1	-	-	-	13,800	14,400	15,120	460,640	474,840	489,960	36,640
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	203,040	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	230,400	16,920
12	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	741 มี.ย.62
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
13	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	312,480	0	1	1	1	-	-	-	12,600	13,080	13,560	325,080	338,160	351,720	26,040
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย		1	1	324,360	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,560	14,040	337,440	351,000	365,040	27,030
15	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		1	0	180,000	0	1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	741 มี.ย.66
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		1	1	142,920	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	11,910
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	9,780
18	พนักงานขับรถจัดรถขนาน		1	1	192,360	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,160	208,200	216,600	16,030
19	พนักงานขับรถยนต์(หักภาษี)		1	1	128,880	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	134,040	139,440	145,080	10,740
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		1	0	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	741 มี.ย.66

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินค่าจ้าง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
พนักงานจ้างทั่วไป																			
21	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
22	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
กองคลัง (02)																			
23	แม่กองคลังนักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	1	467,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	38,520
24	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชด	1	1	448,920	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	37,410
25	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชณ.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	34,110
26	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชณ.	1	1	402,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560
27	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชจ.	1	1	185,280	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,440	192,360	199,800	207,240	15,440
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	297,920	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,320	10,800	257,880	268,200	279,000	20,660
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	216,600	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	225,360	234,480	243,960	18,050
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	180,360	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	187,680	195,240	203,160	15,030
พนักงานจ้างทั่วไป																			
31	คนงาน		1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000
32	คนงาน		1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000
กองช่าง (03)																			
33	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	39,630
34	นายช่างโยธา	อาวุโส	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340
35	นายช่างโยธา	ปจ./ชจ.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	317,340
36	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชจ.	1	1	248,280	0	1	1	1	-	-	-	8,040	8,280	8,520	256,320	264,600	273,120	20,690
37	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชจ.	1	1	216,720	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	18,060
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
38	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	182,040	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,360	197,040	204,960	15,170
39	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	0	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	149,280

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราภาษาอังกฤษเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
58	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		1	1	102,120	0	1	1	1	-	-	-	11,400	11,760	12,240	113,520	125,280	137,520	เงินอุดหนุน
59	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	81,360	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	89,160	97,320	105,840	เงินอุดหนุน
60	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	78,600	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,400	86,280	94,320	102,720	เงินอุดหนุน
61	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	78,600	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,400	86,280	94,320	102,720	เงินอุดหนุน
62	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	62,040	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	69,120	76,440	84,120	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
63	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	5,000
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																		
64	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	35,770
(๔)	รวม	-	62	50	13,787,160	384,960	64	64	64	+2	-	-	443,220	484,860	498,900	14,615,340	15,100,200	15,599,100	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															2,192,301	2,265,030	2,339,865	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															16,807,641	17,365,230	17,938,965	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															22.97	22.60	22.24	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ให้ใช้ข้อมูลผู้ปฏิบัติงานประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 (69,690,000บาท) และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ ณ ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 และ2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานีอนามัย และได้ส่งงบประมาณไปให้ท้องถิ่นผู้ปฏิบัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (69,690,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 73,174,500 บาท = (69,690,000x5%) + 69,690,000 = 73,174,500

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (73,174,500 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568จำนวน 76,833,225 บาท = (73,174,500x5%) + 73,174,500 = 76,833,225

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (76,833,225 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 80,674,886 บาท = (76,833,225x5%) + 76,833,225 = 80,674,886

: ค่าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุชื่อมูลนิธิรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ใบแนบอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งที่มีเงินอุดหนุนในตัวอย่าง)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินค่าตอบแทน	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งที่มีแถบสีชมพูเป็นตัวอักษร)

ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยได้รับงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเกณฑ์ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู

ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้รับงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรภายนอก ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเงินการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเมื่อทราบลำดับหรือส่วนราชการเส้าหลัก กอง หรือส่วนราชการที่เทียบ (ชื่อสายงาน) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*** ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถทำไม่ได้ก่อนเมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

(ลงชื่อ)  ผู้จัดทำข้อมูล
(นางนิภาพร ศรีวงศ์)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายสมบูรณ์ มาลารัตน์)

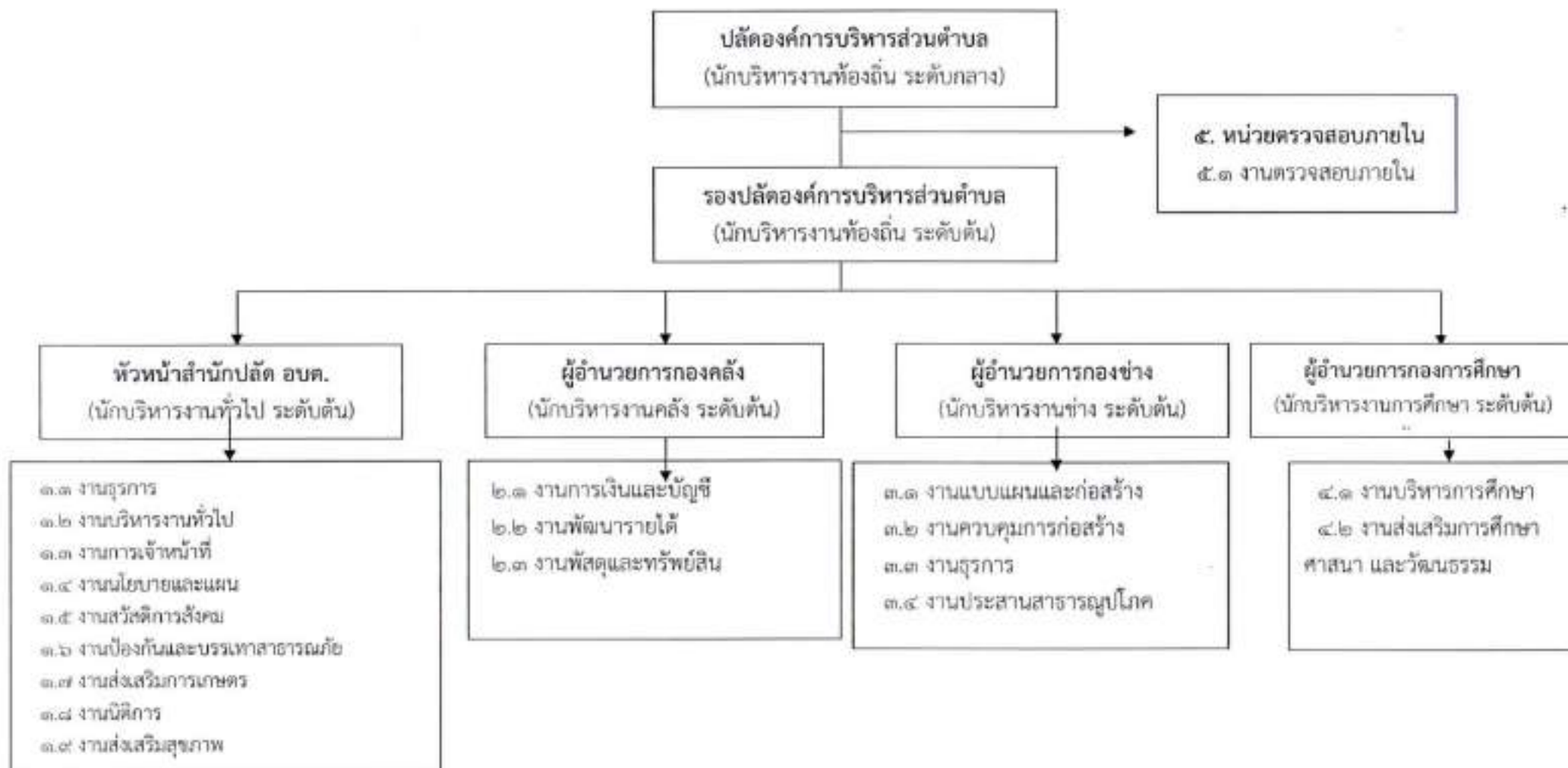
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จ้อ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายธีระพงษ์ พงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จ้อ

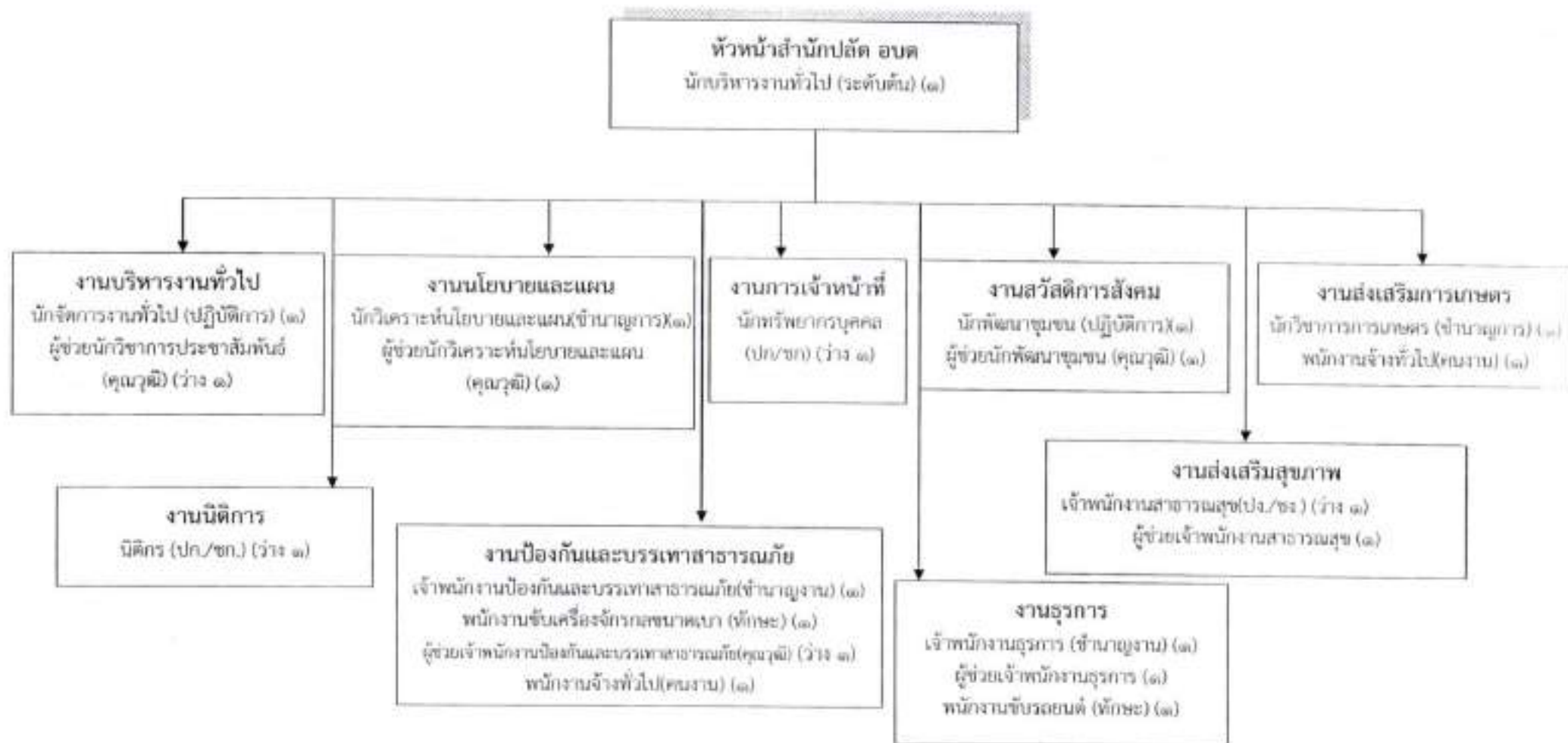
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ



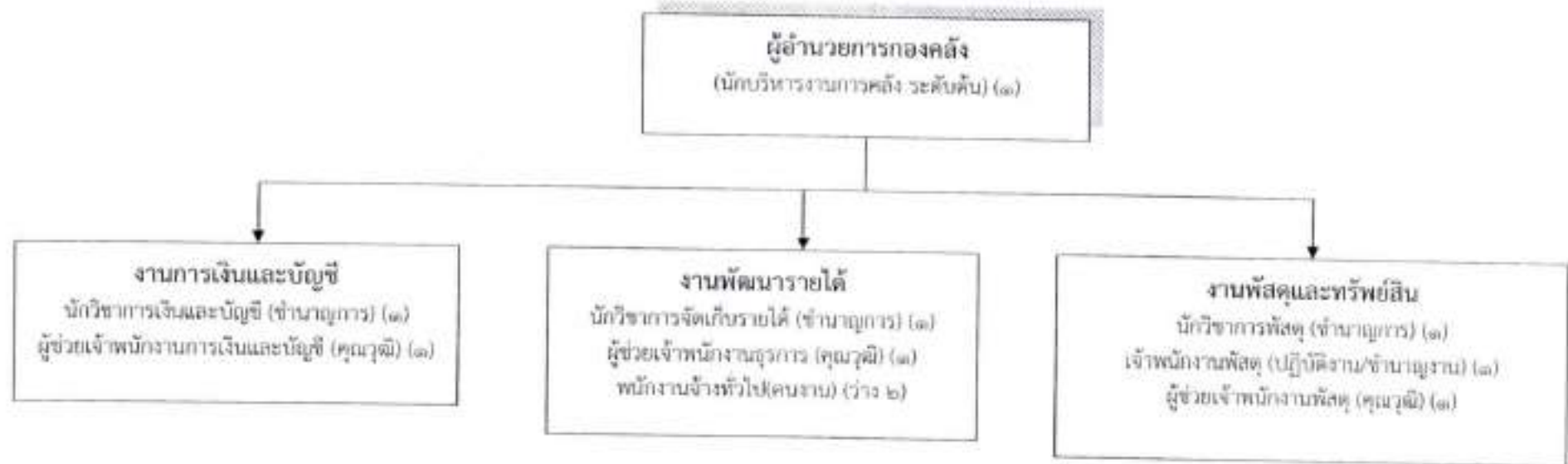
ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ขท.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ขก.) (เต็ม/ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ปก.) (เต็ม/ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (เต็ม/ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ขง.) (เต็ม/ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (เต็ม/ว่าง)	ครู ศศ.๒ (เต็ม/ว่าง)	ครู ศศ.๑ (เต็ม/ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (เต็ม/ว่าง)	พนักงาน จ้างทั่วไป (เต็ม/ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (เต็ม/ว่าง)
จำนวน	๒/-	-	๑๖/๑	-	๖/-	๑๖/๒	๑๖/-	๑๖/-	๒/๒	๒/-	๒/	๑๘/๔	๘/๒	๕๐/๑๒

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



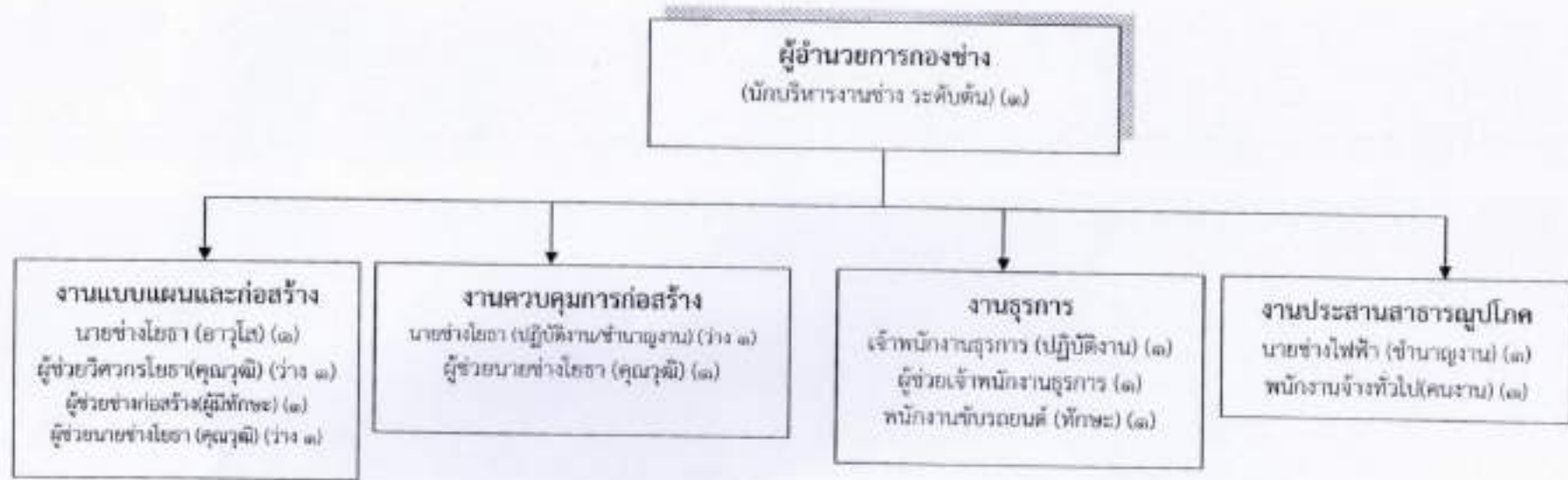
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ปก.) เต็ม/ว่าง	ประเภท วิชาการ (ชก.) เต็ม/ว่าง	ประเภท วิชาการ (ชพ.)	ประเภท วิชาการ (ชอ.)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) เต็ม/ว่าง	ประเภท ทั่วไป (ชง.) เต็ม/ว่าง	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) เต็ม/ว่าง	พนักงานจ้าง ตาม ภารกิจ (เต็ม/ว่าง)	พนักงาน จ้างทั่วไป เต็ม/ว่าง	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	-	-	๒/๒	๒/-	-	-	๑/๑	๒/-	-	๖/๖	๒/-	๑๓/๕

โครงสร้างองค์กร



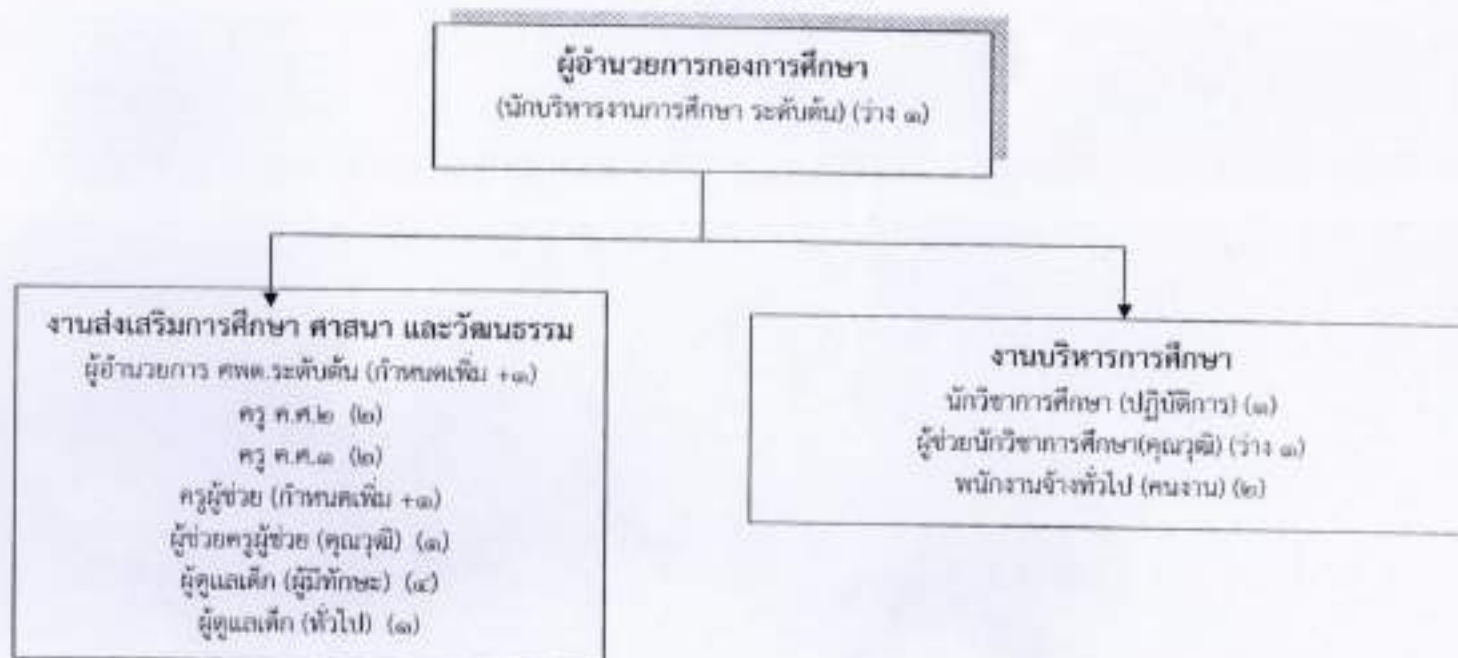
ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ปท.) เต็ม/ว่าง	ประเภท วิชาการ (ชก.) เต็ม/ว่าง	ประเภท วิชาการ (ชพ.)	ประเภท วิชาการ (ชอ.)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) เต็ม/ว่าง	ประเภท ทั่วไป (ชง.) เต็ม/ว่าง	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) เต็ม/ว่าง	พนักงานจ้าง ตาม ภารกิจ เต็ม/ว่าง	พนักงาน จ้างทั่วไป เต็ม/ว่าง	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	-	-	-	๗/-	-	-	๑/-	-	-	๑/-	๒	๘/๒

โครงสร้างกองช่าง



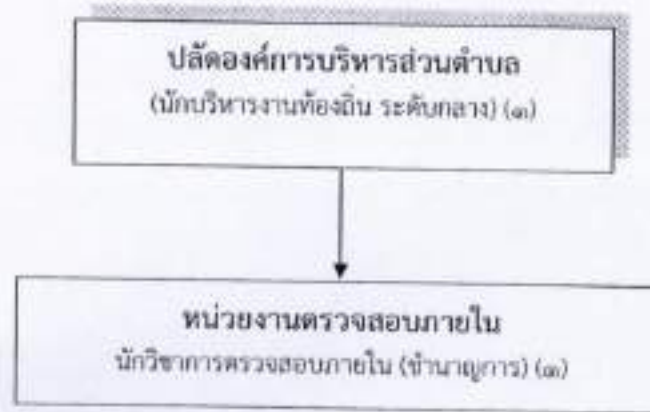
ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ทีม/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ทีม/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ปก.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชพ.)	ประเภท วิชาการ (ชข.)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ทีม/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตาม ภารกิจ (ทีม/ที่ว่าง)	พนักงาน จ้างทั่วไป (ทีม/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ทีม/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	-	-	-	-	-	-	๑/๑	๑/-	๑/-	๑/๒	๑/-	๑๑/๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ปก.) เต็ม/ว่าง	ประเภท วิชาการ (ชก.) เต็ม/ว่าง	ประเภท วิชาการ (ชป.) เต็ม/ว่าง	ประเภท วิชาการ (ชข.) เต็ม/ว่าง	ประเภท ทั่วไป (ปจ.) เต็ม/ว่าง	ประเภท ทั่วไป (ชง.) เต็ม/ว่าง	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) เต็ม/ว่าง	ครู เต็ม/ที่ ว่าง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ เต็ม/ว่าง	พนักงานจ้าง ทั่วไป เต็ม/ว่าง	รวม ทั้งสิ้น เต็ม/ว่าง
จำนวน	-/๑	-	-	๑/-	-	-	-	-	-	-	๑/-	๕/๑	๓/-	๑๐๖/๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ทีม/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ทีม/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ปก.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชก.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชพ.)	ประเภท วิชาการ (ชข.)	ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ทีม/ที่ว่าง)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ทีม/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตาม ภารกิจ (ทีม/ที่ว่าง)	พนักงาน จ้างทั่วไป (ทีม/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ทีม/ที่ว่าง)
จำนวน	๓/-	-	-	-	๓/-	-	-	-	-	-	-	-	๒/-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๓	นายสมบุญ มาลาวัฒน์	ศศ.ม.	๑๒-๓-๐๐-๑๕๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๕๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๗,๕๖๐ (๔๔,๓๓๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๗,๕๖๐
๒	นางนิษกานต์ สีนานัก	ว.ม.	๑๒-๓-๐๐-๑๕๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๕๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๖,๕๖๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๕๖๐

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๓	พนักงานส่วนตำบล นายณัฐรัฐ อภะชา	ว.ม.	๑๒-๓-๐๑-๒๕๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๕๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๖๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๗,๗๖๐
๔	-ว่าง-		๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๒-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๒-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๗๖๐ (๒๙,๖๔๐x๑๒)	-	-	ว่าง ๑ มี.ย.๒๕๖๖
๕	นางนิภาพร ศรีวงศ์	ว.ร.น.	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๔๗,๒๕๐ ๒๐,๓๗๐	-	-	๒๕๗,๖๒๐
๖	น.ส.นภัสสินันท์ วงศ์ตา	ว.ป.ม.	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๐๐
๗	นายสมพร ทวีจันทร์	กษ.บ.	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๖๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๕๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๘	-ว่าง-		๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.	๓๕๕,๗๖๐ (๒๕,๒๐๐x๑๒)			ว่าง ๑ พ.ย.๒๕๖๒
๙	นายเกรียงไกร บัณฑิต	ศส.บ.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๑๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๕๐๐
๑๐	พ.จ.อ.ชญชุต คำเรือน	บธ.บ.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ช.๓.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ช.๓.	๑๗๕,๒๐๐ (๑๖,๒๐๐x๑๒)	๖,๖๖๐ (๕๕๐x๑๒)	-	๑๘๑,๘๖๐
๑๑	น.ส.วิศนาภรณ์ ชิตมัน	นศ.บ.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.๓.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.๓.	๒๐๓,๐๘๐ (๑๖,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๘๐
๑๒	-ว่าง-		๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.๓./ช.๓.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.๓./ช.๓.	๒๓๗,๗๐๐ (๒๐,๘๑๕x๑๒)			ว่าง ๑ พ.ย.๒๕๖๒
พนักงานจ้าง												
๑๓	นายรัชพล แสนวิน	ศส.บ.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๓๓๖,๐๘๐ (๒๖,๐๐๐x๑๒)			๓๓๖,๐๘๐
๑๔	นางนันทิชา ดีขมา	ศส.บ.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน		๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๐๖๐x๑๒)			๓๒๘,๗๖๐
๑๕	-ว่าง-		ผู้ช่วยนักวิชาการ ประชาสัมพันธ์	-			ผู้ช่วยนักวิชาการ ประชาสัมพันธ์		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			ว่าง ๑ ส.ค.๖๖
๑๖	น.ส.ธารทิพย์ พุทธวงศ์	วท.บ.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งาน สาธารณสุข	-			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งาน สาธารณสุข		๑๘๖,๗๖๐ (๑๕,๖๑๐x๑๒)		๑๖,๕๐๐ (๑,๓๗๕x๑๒)	๑๘๐,๒๖๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑๗	น.ส.วิจิตรา ชันหิมา	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๓๓๗,๓๖๐ (๕,๓๘๐x๗๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๓๕๑,๓๖๐
๑๘	นายสุทัศน์ ปวงใจ	บ.บ.บ.	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	๓๑๒,๓๖๐ (๓๖,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๑๒,๓๖๐
๑๙	นายชนธพล ชันหิมา	ป.ว.ส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๒๘,๘๘๐ (๒๐,๓๕๐x๑๒)	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๓๕๓,๘๘๐
๒๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๓๓๘,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๓,๘๒๐ (๒,๓๘๕x๑๒)	ว่าง ระหว่างกรมฯ
๒๑	นายวิรุฬลิน คำน้อย	บ.อ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๒	น.ส.อำภา รินอศ	บ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง

๒๓	นางศุภาดา ตรงต่องาน	บ.อ.บ.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๒๔	น.ส.นิภาพร ยี่มบวล	บ.อ.บ.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๘๘,๕๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๘๘,๕๒๐
๒๕	นางฉัตรมา พินิจอักษร	บ.อ.บ.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๕,๓๒๐ (๓๔,๕๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๕,๓๒๐
๒๖	น.ส.ร่ำพิง นันต๊ะภาพ	บ.อ.บ.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๐๓,๖๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๓,๖๒๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๔	น.ส.นงนพ ใจวันดี	บ.บ.บ.	๑๒-๓-๐๔-๑๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓	๑๒-๓-๐๔-๑๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓	๑๑๕,๒๕๐ (๑๕,๕๐๐x๗.๕)	-	-	๑๑๕,๒๕๐
๒๕	พนักงานจ้าง นางอัญญา มาจันทร์	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๖๗,๕๕๐ (๒๐,๖๐๐x๗.๕)	-	-	๒๖๗,๕๕๐
๒๖	นางฐิติชญา ทอมญาติ	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๒๖๖,๖๐๐ (๓๕,๐๕๐x๗.๕)	-	-	๒๖๖,๖๐๐
๒๗	น.ส. พิชญานีย์ ยะธา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๘๐,๗๖๐ (๑๕,๐๓๐x๗.๕)	-	-	๑๘๐,๗๖๐
๒๘	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๗.๕)	-	๑๖,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๗.๕)	ว่าง ๑๖ ก.พ.๖๖
๒๙	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๗.๕)	-	๑๖,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๗.๕)	ว่าง ๑ พ.ค.๖๖

กองช่าง

ลำดับ	พนักงานส่วนตำบล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
๓๓	นายวรรณ โยบินดา	ป.๓	๑๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๖๖,๒๕๐ (๑๗,๖๐๐x๗.๕)	๑๖,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๗.๕)	-	๑๘๒,๒๕๐
๓๔	นายณรงค์ศักดิ์ บ้านสระ	ท.บ.บ.	๑๒-๓-๐๕-๑๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๒-๓-๐๕-๑๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๖๔,๗๕๐ (๓๓,๓๕๐x๗.๕)	-	-	๑๖๔,๗๕๐
๓๕	-ว่าง-	-	๑๒-๓-๐๕-๑๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.๓/ช.๓	๑๒-๓-๐๕-๑๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.๓/ช.๓	๒๓๗,๕๐๐ (๒๙,๖๕๐x๗.๕)	-	-	ว่าง ๑ พ.ค.๖๕



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นายสรวงศ์พัทธ์ สิวคำน้อย	ปวส.	๗๒-๑-๐๕-๔๑๐๙-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๕	๗๒-๑-๐๕-๔๑๐๙-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๕	๒๕๘,๒๘๐ (๒๐,๖๕๐x๗๕)	-	-	๒๕๘,๒๘๐
๓๗	นายศักดิ์ทวี เมืองดี	ปวส.	๗๒-๑-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๔	นายช่างไฟฟ้า	ข.๑	๗๒-๑-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๔	นายช่างไฟฟ้า	ข.๑	๒๑๐,๕๒๐ (๑๕,๐๖๐x๗๕)	-	-	๒๑๐,๕๒๐
๓๘	พนักงานจ้าง นายเอกพิศ แดงทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๒,๐๔๐ (๑๕,๑๗๐x๗๕)	-	-	๑๘๒,๐๔๐
๓๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๓,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๗๕)	-	-	ว่าง ๓ มี.ย.๖๕ เหตุพาหนะเสียหาย
๔๐	นายเกรียงศักดิ์ พุทธวงศ์	ม.๖	-	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง	-	-	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง	-	๑๗๘,๕๖๐ (๑๔,๕๘๐x๗๕)	-	-	๑๗๘,๕๖๐
๔๑	นายดำรงรักษ์ หน่อชัย	บ.ส.ค.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๒,๐๔๐ (๑๐,๗๕๐x๗๕)	-	-	๑๖๒,๐๔๐
๔๒	น.ส.ณัฐวรรณ ปางใจ	ว.ป.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๒๖๐ (๙,๗๘๐x๗๕)	-	-	๑๕๗,๒๖๐
๔๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๗๕)	-	-	ว่าง ๒๗ ก.พ.๖๖
๔๔	นายสมหมาย พุทธวงศ์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๗๕)	-	๑๒,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๗๕)	๑๒๐,๐๐๐
๔๕	นายพิชญะ นันทา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๗๕)	-	๑๒,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๗๕)	๑๒๐,๐๐๐
๔๖	น.ส.ณัฐพร คำยอด	ป.๗	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๗๕)	-	๑๒,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๗๕)	๑๒๐,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔๗	พนักงานส่วนตำบล ว่าง		๗๒-๓-๐๔-๒๕๐๙๗-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	พัน	๗๒-๓-๐๔-๒๕๐๙๗-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	พัน	๓๗๕,๖๐๐ (๗๒,๘๐๐x๗๕)	๕๒,๐๐๐ (๖,๕๐๐x๗๕)	-	๓๗๕,๖๐๐ เหตุพาหนะเสียหาย ๒๗ ก.พ.๖๖
----	--------------------------------	--	-------------------	---	-----	-------------------	---	-----	------------------------	----------------------	---	--

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๔๘	นายคงศักดิ์ ชินดี	อ.ส.บ.	๑๒-๓-๐๘-๑๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๒-๓-๐๘-๑๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๓,๖๐๐
๔๙	พนักงานจ้าง - ว.จ.	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง ๒๗ ก.พ. ๖๖ อยู่ระหว่างการพิจารณา
๕๐	น.ส.กรรณิการ์ พุทธวงค์	บ.ธ.บ.	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๑	น.ส.พรพรรณทิพย์ พุทธวงค์	ว.ป.บ.	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตึกต้นกล้า

๕๒	ว่าง	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม* 
๕๓	นางทัศนีย์ พุทธวงค์	ศษ.บ.	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๙-๑๑๗	ครู	ศศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๙-๑๑๗	ครู	ศศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	น.ส.นวีรัตน์ โภคา	ศบ.	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๙-๑๔๘	ครู	ศศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๙-๑๔๘	ครู	ศศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๕	น.ส.เกษร มุณีคำ	ศบ.	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๙-๑๔๙	ครู	ศศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๙-๑๔๙	ครู	ศศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	นางวิมล มาลัย	ศบ.	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๙-๑๕๐	ครู	ศศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๙-๑๕๐	ครู	ศศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	ว่าง	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่าง 
๕๘	น.ส.สิรินดา ใจวงศ์	ศบ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๐๖,๒๐๐ (๘,๘๕๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน + ส.บ.บ.
๕๙	นางจำเริญ กิ่งจันทร์	ศบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑๗,๒๐๐ (๑,๔๓๕x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน + ส.บ.บ.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๖๐	น.ส.ปราวณี ตีฆงกา	ศบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๕๙,๖๐๐ (๙,๕๕๐x๖๒)	-	-	เงินอุดหนุน +สง.ชน
๖๑	น.ส.พิยภากร พุทธวงค์	ศบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๕๙,๖๐๐ (๙,๕๕๐x๖๒)	-	-	เงินอุดหนุน +สง.ชน
๖๒	น.ส.ศวีธอร กั้นจันะ	ศบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๖๒,๐๕๐ (๕,๙๖๐x๖๒)	-	-	เงินอุดหนุน +สง.ชน
๖๓	น.ส.สุมิศรา สิงะทวีทรัพย์	อ.บธ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๖๒)	-	๙๒,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๖๒)	๙๒๐,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

๖๔	น.ส.วชิรพร อุประะ	ว.๓.	๗๒-๓-๗๒-๗๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ทก.	๗๒-๓-๗๒-๗๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๘๒๙,๒๕๐ (๗๕,๗๖๐x๖๒)	-	-	๘๒๒,๐๐๐
----	-------------------	------	------------------	------------------------	-----	------------------	------------------------	-----	------------------------	---	---	---------

หมายเหตุ

* กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

** กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

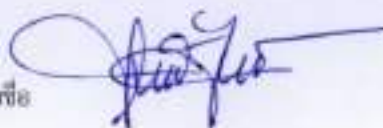
ลงชื่อ



(นางนิภาพร ศรีวงค์)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ลงชื่อ



(นายสมบุญ มาลาสิรัตน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ยี่

ลงชื่อ



(นายธีระพงษ์ สังกา)

นายกเทศมนตรีนครส่วนตำบลแม่ยี่

**๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง**

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษา ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่ประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ประกอบด้วย

- ★ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ★ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ★ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ★ การบริการเป็นเลิศ
- ★ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและ เที่ยงธรรม

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหัส เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

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 ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ



ข้อ ๑๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ข้อ ๑๖ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๑๗ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ก็จะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๑๘ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตาม ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย

โดยที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.อ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือปฏิบัติ เป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย จึงขอประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นการหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน


ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีระพงษ์ แฉกกา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย

บัญชีตำแหน่งว่างสายอำนวยการ/พนักงานครู/พนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮื้อ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
พาน	อบต.แม่ฮื้อ	สำนักปลัด อบต.	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑ มี.ย.๖๖		/	อปท.มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และ อบต.แม่ฮื้อ ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต. แม่ฮื้อ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
		สำนักปลัด อบต.	นิติกร (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑ พ.ย.๖๒		/	อปท.มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และ อบต.แม่ฮื้อ ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต. แม่ฮื้อ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
		สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	๑ พ.ย.๖๒		/	อปท.มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และ อบต.แม่ฮื้อ ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต. แม่ฮื้อ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
		กองช่าง	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑ พ.ย.๖๒		/	อปท.มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และ อบต.แม่ฮื้อ ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต. แม่ฮื้อ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๖


(ลงชื่อ)
(นางนิภาพร ศรีวงศ์)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ


(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ)
(นายสมบูรณ์ มาสารัตน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮื้อ


(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายธีระพงษ์ เก่งกา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮื้อ

บัญชีตำแหน่งว่างพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮื้อ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
พาน	อบต.แม่ฮื้อ	สำนักปลัด	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑ ม.ค.๖๖		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และอยู่ระหว่างการสรรหา ตามบันทึกข้อความที่ ขร ๗๔๖๐๑/๔๘๑ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
		กองช่าง	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๒๗ ก.พ.๖๖		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และอยู่ระหว่างการสรรหา ตามบันทึกข้อความที่ ขร ๗๔๖๐๑/๔๘๑ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
		กองคลัง	คนงาน จำนวน ๒ อัตรา	๑๗ ก.พ.๖๖ ๑ พ.ค.๖๖		/	มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และอยู่ระหว่างการสรรหา ตามบันทึกข้อความที่ ขร ๗๔๖๐๑/๔๘๑ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) 

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางนิภาพร ศรีวงศ์)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) 

ผู้ตรวจสอบ

(นายสมบุญ มาสารรัตน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮื้อ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองบัญชี

(นายธีระพงษ์ เม้ากา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮื้อ

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

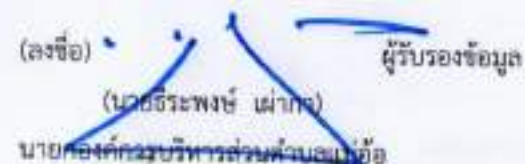
ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ
				2567	2568	2569		
1	พาน	อบต.แม่ฮ้อย	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคันทก้า อบต.แม่ฮ้อย 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ) 2. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(ลงชื่อ) 

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางนิภาพร ศรีวงศ์)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) 

ผู้ตรวจสอบ
(นายสมบูรณ์ มาลาวัฒน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย


(ลงชื่อ) 

ผู้รับรองข้อมูล
(นายธีระพงษ์ เผ่าทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย


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

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ อำเภอปาน จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก	จำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						ต้องการ อัตราครูผู้ช่วย
					จำนวนครู (อัตรา)		จ้างภารกิจ(อัตรา)		จ้างทั่วไป(อัตรา)		
					มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	
พาน	อบต.แม่ฮ้อ	กองการศึกษาฯ	ศพด.ต้นกล้า อบต.แม่ฮ้อ	๑๑๙	๔	-	๕	-	๑	-	+๑
			รวม	๑๑๙	๔	-	๕	-	๑	-	+๑

(ลงชื่อ) 
(นางนิภาพร ศรีวงศ์)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ลงชื่อ) 
(นายสมบูรณ์ มาสารรัตน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ) 
(นายธีระพงษ์ แก่กา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

ผู้รับรองข้อมูล

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

แบบรายงานข้อมูลจำนวนเด็ก ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นกล้า สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ระดับอายุ															รวม
		อายุ ๒ ปี			อายุ ๓ ปี			อายุ ๔ ปี			อายุ ๕ ปี			อื่นๆ			
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นกล้า	๑๖	๒๑	๓๗	๑๘	๑๓	๓๑	๑๓	๑๖	๒๙	๑๕	๗	๒๒	-	-	-	๑๑๙

**แบบวิเคราะห์อัตรากำลังครูผู้ช่วย
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย**

๑. โครงสร้างส่วนราชการที่ขออนุมัติปรับปรุง คือ

- ๑) ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล คือ
ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. เหตุผลความจำเป็น

ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนที่ ๓๘๐๙.๔/ว ๑๖๔๐ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ข้อ ๒ (๒) กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ตำแหน่งครู และครูผู้ดูแลเด็ก ทั้งนี้หากเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งใดได้คำนวณจำนวนอัตรากำลังที่พึงจะมีได้ตามประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องหลักเกณฑ์กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา พ.ศ.๒๕๕๙ และฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๘ และประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ แล้วปรากฏว่ามีจำนวนอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ให้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ. และ ก.อบต.) แล้วแต่กรณี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองแล้ว" สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรอรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากนั้นให้รายงานจังหวัดเพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป และเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังและเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว ให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี ดำเนินการกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เว้นว่างไว้ และดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ที่กำหนดต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อได้จัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็กอายุตั้งแต่ ๒-๕ ปี เพื่อพัฒนาเด็กวัย ๒ - ๕ ขวบ ให้มีความพร้อมให้ครบทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านร่างกาย ๒. ด้านอารมณ์ จิตใจ ๓. ด้านสังคม และ ๔. ด้านสติปัญญา ให้มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับปฐมศึกษา โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสถานศึกษาในสังกัด จำนวน ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นกล้า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อได้จัดเก็บข้อมูลสถิติจำนวน ครู ผู้ดูแลเด็ก และจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ตามข้อมูลระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ๓ ปีย้อนหลังและข้อมูลจำนวนเด็กอายุ ๐ - ๕ ปี ตามข้อมูลสำนักงานทะเบียนอำเภอกพาน ที่มีอยู่ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖ ปรากฏข้อมูลดังนี้

-๒-

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนครู/มตต. (คน)		จำนวนเด็ก (คน)				จำนวนเด็กในพื้นที่ บริการ อายุ ๐-๔ ปี (๒๗ มี.ย. ๒๕๖๖)
	ครู	ผู้ดูแลเด็ก	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	
ศพด.ต้นกล้า อบต.แม่ฮ้อ	๔	๖	๓๐๒	๔๐	๓๐๒	๑๓๔	๒๕๔

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนเด็กที่เข้ารับการเตรียมความพร้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับจำนวนครูและ
ผู้ดูแลเด็กที่มีอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เปรียบเทียบกับอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก ตามประกาศ
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การ
บริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่กำหนดให้อัตราส่วนครูผู้ดูแลเด็ก
ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คน
ขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๓ คน จะเห็นได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นกล้า องค์การบริหารส่วน
ตำบลแม่ฮ้อ มีจำนวนอัตรากำลังที่พึงจะมีได้ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โดยมีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ อีกทั้งเมื่อ
ตรวจสอบจำนวนเด็กกลุ่มเป้าหมายที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องเข้าเรียนในเขตพื้นที่บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
พบว่า มีจำนวนมากเกินเกณฑ์อัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๗) ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัด กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติหน้าที่
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นกล้า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิด
ประสิทธิผล และเด็กที่เข้ารับการศึกษามีได้รับการส่งเสริมพัฒนาการอย่างเหมาะสมเต็มศักยภาพ องค์การบริหาร
ส่วนตำบลแม่ฮ้อ จึงขอเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย
ในการขอ กำหนดตำแหน่งดังกล่าว

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

1	1570501386797	เด็กชาย ณิชพล อารมย์ดี	2 ขวบ	2566/1
2	1579902069430	เด็กชาย จิรภัทร ศรีสุวรรณ	2 ขวบ	2566/1
3	1579902068565	เด็กหญิง เมตตา ไหวรรณี	2 ขวบ	2566/1
4	1579902068042	เด็กหญิง กุชธิดา นิศวัน	2 ขวบ	2566/1
5	1508000077161	เด็กหญิง ณิชชิตา ตั้งแสง	2 ขวบ	2566/1
6	1570501386622	เด็กชาย วชิราวัฒน์ คำจันทร์	2 ขวบ	2566/1
7	1570501386614	เด็กหญิง ดินฉลา กิตตยา	2 ขวบ	2566/1
8	1579902066236	เด็กชาย รัชชกร ศรีบุญ	2 ขวบ	2566/1
9	1570501386525	เด็กชาย อนุวุฒิ ขอมจันทร์	2 ขวบ	2566/1
10	1579902064322	เด็กชาย กิรพงษ์ คำระอ้อ	2 ขวบ	2566/1
11	1579902061382	เด็กหญิง รัชกร อารมย์ศิริ	2 ขวบ	2566/1
12	1560301656448	เด็กชาย เศษรินทร์ ราชทอง	2 ขวบ	2566/1
13	1579902060220	เด็กหญิง อัญญา สืบมา	2 ขวบ	2566/1
14	1209703402280	เด็กหญิง ชุติกาญจน์ ทรัพย์ทอง	2 ขวบ	2566/1
15	1510101838399	เด็กหญิง ณหชานก ตามบัว	2 ขวบ	2566/1
16	1579902055854	เด็กหญิง อภิรัตน์ อิ่มมี	2 ขวบ	2566/1
17	1579902053746	เด็กหญิง อเมศร มุทธวงศ์	2 ขวบ	2566/1
18	1779900597887	เด็กหญิง พัชราภรณ์ เพ็งสวัสดิ์	2 ขวบ	2566/1
19	1570501385863	เด็กหญิง กวณิน คำไร	2 ขวบ	2566/1
20	1579902051883	เด็กหญิง พอลอยนภค ศรีสุวรรณ	2 ขวบ	2566/1
21	1570501385553	เด็กชาย ฐนินชัย เศษนทแก้ว	2 ขวบ	2566/1
22	1570501385324	เด็กหญิง ปราวณิศา ไชยา	2 ขวบ	2566/1
23	1579902040725	เด็กชาย ศรีบุญ แสนโชนา	2 ขวบ	2566/1
24	1579902038445	เด็กชาย กศพล ไชยชนะ	2 ขวบ	2566/1
25	1570501385171	เด็กหญิง อรกานต์ สุวรรณ	2 ขวบ	2566/1
26	1579902037210	เด็กหญิง พัทธวิมล ไชยชนะ	2 ขวบ	2566/1
27	1409904898990	เด็กชาย ภูมิกร อัมภาโลก	2 ขวบ	2566/1
28	1579902033851	เด็กหญิง ณหชานก จันทร์ดี	2 ขวบ	2566/1
29	1579902033923	เด็กหญิง รัตนา เหล็กดี	2 ขวบ	2566/1
30	1579902033761	เด็กหญิง ชญานา สอนดี	2 ขวบ	2566/1
31	1570501384905	เด็กหญิง อัญญาวัฒน์ คำชัย	2 ขวบ	2566/1
32	1579902026439	เด็กชาย กิรชกร สุทธิพงษ์	2 ขวบ	2566/1
33	1579902026421	เด็กชาย กิรชกร สุทธิพงษ์	2 ขวบ	2566/1
34	1209602150790	เด็กชาย ณิชพล ใจดี	2 ขวบ	2566/1
35	1570501384654	เด็กชาย นฤพนธ์ สืบมา	2 ขวบ	2566/1
36	1579902024061	เด็กหญิง อัญญาพร คำภา	2 ขวบ	2566/1
37	1510101826820	เด็กชาย รัชชานนท์ เรืองถิ่น	2 ขวบ	2566/1

38	1579902019963	เด็กหญิง ณัฐชญา ห่อป่า	3 ขวบ	2566/1
39	1579902016239	เด็กชาย ปวีชญานันท์ กันนิทา	3 ขวบ	2566/1
40	1579902013302	เด็กชาย กชกร บุญแก้ว	3 ขวบ	2566/1
41	1102005049589	เด็กหญิง พิชญุติตา เมือขมูต	3 ขวบ	2566/1
42	1579902010800	เด็กชาย รมย์ภัทร ศรีชินนทร์	3 ขวบ	2566/1
43	1579902011024	เด็กชาย ณัฐชัชฌ์ เสนีศักดิ์	3 ขวบ	2566/1
44	1570501384247	เด็กหญิง ภูริดา ขอมปัญญา	3 ขวบ	2566/1
45	1571001245214	เด็กชาย สุวัฒน์ แซ่มู่	3 ขวบ	2566/1
46	1129701775209	เด็กหญิง ปภาวรินทร์ พิลาทอง	3 ขวบ	2566/1
47	1700200203209	เด็กหญิง กัญญาภัทร เรืองเมืองพาน	3 ขวบ	2566/1
48	1579902003315	เด็กหญิง ตูษิญา จันทแก้ว	3 ขวบ	2566/1
49	1570501383984	เด็กชาย นาราน บันดี	3 ขวบ	2566/1
50	1579902001151	เด็กชาย กฤษณัท กัทกร	3 ขวบ	2566/1
51	1579901999417	เด็กชาย ธาภิศ ไชยะสืบ	3 ขวบ	2566/1
52	1570501383712	เด็กหญิง บุญนิศา ศรีแก้ว	3 ขวบ	2566/1
53	1570501383682	เด็กชาย ธนวัฒน์ ชุมภูทิพย์	3 ขวบ	2566/1
54	1909701257324	เด็กชาย ศรัญญา ถินนะ	3 ขวบ	2566/1
55	1570501383593	เด็กชาย ธนภัทร ภูริวัฒนเมธี	3 ขวบ	2566/1
56	1570501383526	เด็กชาย เมธาวิทย์ คำจันทร์	3 ขวบ	2566/1
57	1579901990266	เด็กชาย พัดดาวรรณ ขอมปัญญา	3 ขวบ	2566/1
58	1579901988610	เด็กชาย ธนัท ไสจ้อยวงศ์	3 ขวบ	2566/1
59	1579901987214	เด็กชาย จินตณัฐ เป็ลระง	3 ขวบ	2566/1
60	1570501383399	เด็กหญิง นิชาภา ห่อป่า	3 ขวบ	2566/1
61	1119903087052	เด็กชาย อภิวิษณุ วัฒนสิน	3 ขวบ	2566/1
62	1570501383313	เด็กหญิง ตูภนิลา คงจันทร์	3 ขวบ	2566/1
63	1579901975658	เด็กหญิง ธลิตา ศาสตราวุธ	3 ขวบ	2566/1
64	1579901972993	เด็กหญิง เกษิกา คำเชื่อน	3 ขวบ	2566/1
65	1139600936070	เด็กหญิง อรินทร์ทิพย์ กันจันตะ	3 ขวบ	2566/1
66	1579901971130	เด็กชาย ธนวรรณ แสนจิวัน	3 ขวบ	2566/1
67	1209001144353	เด็กชาย เสดิษา ไม้ทอง	3 ขวบ	2566/1
68	1509967370096	เด็กหญิง ทวีธา ถิณวัฒน์	3 ขวบ	2566/1
69	1577700012486	เด็กชาย ชिरโยติ มารินทร์	4 ขวบ	2566/1
70	1571001241090	เด็กชาย ชिरพงษ์ โสธา	4 ขวบ	2566/1
71	1579901952283	เด็กหญิง นันธิษา ต้ามา	4 ขวบ	2566/1
72	1579901951601	เด็กหญิง กวิธรา สุรินทร์	4 ขวบ	2566/1
73	1579901948481	เด็กชาย ธนภัทร น้อยสืบ	4 ขวบ	2566/1
74	1570501381752	เด็กหญิง กัญญา ศ็องถิณี	4 ขวบ	2566/1

75	1570501381591	เด็กชาย วิทวัส พรหมศรี	4 ขวบ	2566/1
76	1579901943861	เด็กชาย ชาญ นามวงศ์	4 ขวบ	2566/1
77	1579901941354	เด็กหญิง ศิวภรณ์ คำยวีงกา	4 ขวบ	2566/1
78	1579901939732	เด็กหญิง สุวิภา ป่าสาณี	4 ขวบ	2566/1
79	1570501381311	เด็กชาย กิตติพงศ์ ศาณะ	4 ขวบ	2566/1
80	1570501381329	เด็กชาย ธนวัฒน์ ท้าวอินทร์ดี	4 ขวบ	2566/1
81	1102004956337	เด็กชาย อานันท์ นิลขวัน	4 ขวบ	2566/1
82	1570501381108	เด็กหญิง ณัฐนิชา พุฒชวงค์	4 ขวบ	2566/1
83	1579901935974	เด็กหญิง ธิษณา วงศ์วิธาเส่า	4 ขวบ	2566/1
84	1578800119917	เด็กชาย ธนบูรณ์ กุศลพะ	4 ขวบ	2566/1
85	1570501380896	เด็กชาย รามศรย์ ทรัพย์เรือง	4 ขวบ	2566/1
86	1570501380748	เด็กหญิง ดลิต ทรัพย์สุวรรณ	4 ขวบ	2566/1
87	1567700149759	เด็กชาย กานต์ธรรพ์ วัชรวิสิทธิ์พันธุ์	4 ขวบ	2566/1
88	1229600026285	เด็กหญิง ศรีฉวีรัตน์ กองอิน	4 ขวบ	2566/1
89	1579901922465	เด็กหญิง สุทธิชญา เมืองบุญ	4 ขวบ	2566/1
90	1579901922422	เด็กชาย จิรากร ทองศรีทอง	4 ขวบ	2566/1
91	1570501380462	เด็กหญิง กัญญาพัชร จันทร์แก้ว	4 ขวบ	2566/1
92	1159900701078	เด็กหญิง วิภาวีณ์ พรหมชาติ	4 ขวบ	2566/1
93	1139600899719	เด็กหญิง วรรณณิชา คำชัย	4 ขวบ	2566/1
94	1570501380110	เด็กชาย อิศริพงษ์ ณะนารักษ์	4 ขวบ	2566/1
95	1579901909035	เด็กหญิง มฤทธานัน อวตสิก	4 ขวบ	2566/1
96	1579901907130	เด็กหญิง เกวอิน ทรัพย์าท	4 ขวบ	2566/1
97	1501201211101	เด็กหญิง อภิชญา บรรจง	4 ขวบ	2566/1
98	1579901903002	เด็กหญิง วรรณรัตน์ คอมนถ	5 ขวบ	2566/1
99	1579901901883	เด็กชาย วุฒิกมล มาฟู	5 ขวบ	2566/1
100	1570501379596	เด็กชาย วัชรกมล พะรินทร์	5 ขวบ	2566/1
101	1510101781354	เด็กหญิง ปริยวรณ์ เขื่อนยืน	5 ขวบ	2566/1
102	1570501379171	เด็กชาย ศิวกร ปินตา	5 ขวบ	2566/1
103	1579901884792	เด็กชาย กวีวัฒน์ ไสยยศ	5 ขวบ	2566/1
104	1579901877516	เด็กชาย กุศลนิต โขณฑ	5 ขวบ	2566/1
105	1579901876978	เด็กชาย ณัฐวุฒิ งามแก้ว	5 ขวบ	2566/1
106	1579901876595	เด็กชาย วรกต สันนา	5 ขวบ	2566/1
107	1570501378476	เด็กหญิง มณีรัตน์ อุดมดี	5 ขวบ	2566/1
108	1570501378492	เด็กชาย ศภาวุฒิ ชาญไธสง	5 ขวบ	2566/1
109	1570501378310	เด็กชาย รัชชานนท์ โภทธี	5 ขวบ	2566/1
110	1579901864333	เด็กชาย กุศลกร แสนศิริ	5 ขวบ	2566/1
111	1579901864341	เด็กชาย ฐโณวัฒน์ แสนศิริ	5 ขวบ	2566/1

112	1570501377941	เด็กหญิง อัญชวีภา ส่องเกียรติ	5 ขวบ	2566/1
113	1570501377861	เด็กชาย ชัยวัฒน์ กระพ	5 ขวบ	2566/1
114	1579901860591	เด็กชาย วชิรวิทย์ กระพ	5 ขวบ	2566/1
115	1579901859518	เด็กหญิง กนกกาญจน์ เสดขนากร	5 ขวบ	2566/1
116	1579901856896	เด็กชาย ปวิมล บุญพาศักดิ์	5 ขวบ	2566/1
117	1510101766070	เด็กหญิง นิชชาวัลย์ ปุเชิง	5 ขวบ	2566/1
118	1570501377381	เด็กชาย จิตต์ศักดิ์ กัส	5 ขวบ	2566/1
119	1570501377259	เด็กหญิง โยศิกา ศรีวิชัย	5 ขวบ	2566/1

สรุปการส่งคืนอัตราค่าแห่งว่างถึงกีดสถานศึกษา ในแผนอัตราค่าถึง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

(อัตรา)

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

(ชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

นายนิภาพร ศรีวงศ์

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

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

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สังกัดโรงเรียน					สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ประเภทบริหาร	กลุ่มงาน	ประเภท	ประเภท	พนักงานจ้าง				รวม	
			ผอ.รร.	รอง ผอ.	ครูผู้ช่วย	สนับสนุนการสอน	สนับสนุนสถานศึกษา	ผอ.ศูนย์ฯ	ครูผู้ช่วย					อำนวยการท้องถิ่น	ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ	ทั่วไป		ภารกิจเชี่ยวชาญ
1	พาน	อบต.แม่ฮ่อม	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2

(ชื่อ)

 ผู้ตรวจข้อมูล

(นายณภาพร ศรีวงศ์)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

หมายเหตุ ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการสอน หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติงานหน้าพื้นที่โรงเรียน
ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา หมายถึง ภารโรง

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

(อัตรา)

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

(ลงชื่อ)



(นางนิภาพร ศรีวงศ์)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ผู้กรอกข้อมูล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

ที่ ๒๓๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนั้น จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง อบต.แม่ฮ้อ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง อบต.แม่ฮ้อ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. อบต.แม่ฮ้อ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีระพงษ์ เผ่ากา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ



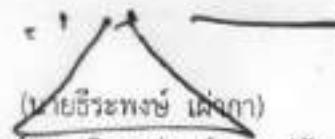
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
แม่ฮ้อ ครอบคลุมระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
ประกอบด้วย หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จำนวนที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน
๒๕๖๓ และ มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้าง
ส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป


ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายธีระพงษ์ เสงี่ยม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 (แนบท้ายประกาศ อบต.แม่ฮ่อม ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ที่	สำนัก / กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานนิติการ ๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพ	
๒	กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓	กองช่าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานประสานสาธารณสุขโรค	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	


 (นายธีระพงษ์ เต็งกา)
 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่อม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่้อ
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
แม่้อ ครอบคลุมระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่
๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ และ มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่้อ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายธีระพงษ์ เสาอู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่้อ


บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	<p>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ 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 ๔ งาน คือ</p> <p>๑. งานบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ สารบรรณ งานพิมพ์ดีด งานการประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดสำนักงาน งานประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. งานนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเกี่ยวกับงบประมาณ งานการข้อบัญญัติตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๓. งานการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานจัดทำคำสั่งและประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย การเลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร การปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง การให้บำเหน็จความชอบ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		<p>๕. งานส่งเสริมการเกษตร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา การวิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการเกษตร การจัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร การจัดประชุม การควบคุมติดตามประเมินผลด้านการเกษตร และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๖. งานสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานพัฒนาชุมชน งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและแรงงาน งานจัดระเบียบชุมชน งานสิทธิเด็กและสตรี งานพัฒนาสตรีและเยาวชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๗. งานตุลาการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตุลาการ และงานสารบรรณ การร่างโต้ตอบหนังสือ รับหนังสือ จัดเก็บหนังสือ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๘. งานนิติการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาร่างร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรมรวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๙. งานส่งเสริมสุขภาพ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขแบบผสมผสาน การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานหลักประกันสุขภาพ (สปสข.) งานคัดแยกขยะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>	
๒	กองคลัง	<p>กองคลัง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ต่างๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชี ทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชี งานพัสดุ รวมถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ</p> <p>๓. งานการเงินและบัญชี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเงินการเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกจ่ายเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานรวบรวมสถิติเงินได้ งานจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน งานทะเบียนคุมรายได้ งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานเบิกจ่าย การฝากเงิน การตรวจเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาฎีกางานจัดทำเงินเดือนและนำส่งเงินเดือน งานเขียนเช็ค</p>	

ที่	ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		<p>จ่ายเช็ค บันทึกการจ่ายเช็ค งานหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี งานตัดโอนเงินเดือน งานทะเบียนคุมรายจ่าย งานทะเบียนคุมเงินค้ำประกัน งานตรวจใบเสร็จรับเงินและใบนำส่ง งานทะเบียนคุมรายจ่าย งานจัดทำทะเบียนคุมเงินสะสมและทะเบียนคุมลูกหนี้เงินยืม งานบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานควบคุมการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานแผนที่ภาษี และงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สิน งานจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>	
๓	กองช่าง	<p>กองช่าง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ</p> <p>๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานก่อสร้าง งานเขียนแบบ งานสำรวจ งานประมาณการค่าใช้จ่าย งานบูรณะและบำรุงรักษา งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานขออนุญาตก่อสร้างและผังเมือง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. งานควบคุมการก่อสร้าง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเขียนแบบ คัดลอกแบบแปลนสิ่งก่อสร้าง งานควบคุมงานก่อสร้าง งานสำรวจ งานประมาณการค่าใช้จ่าย งานแผนที่ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. งานธุรการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ และงานสารบรรณ การร่างโต้ตอบหนังสือ รับหนังสือ จัดเก็บหนังสือ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. งานประสานสาธารณูปโภค มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณูปโภค งานระบบไฟฟ้าและระบบประปา และงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>	

ที่	ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและนันทนาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ</p> <p>๑. งานบริหารการศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารจัดการสถานศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานข้อมูลการศึกษา งานแผนงานและวิชาการ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารงานทั่วไป งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม งานส่งเสริมนอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานกีฬาและนันทนาการ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>	
๕	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินทศรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชีตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อนนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทศรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>	


 (นายธระพงษ์ เดือกา)
 นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ