


# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
## อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒




# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
## อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒ วัตถุประสงค์ | ๓ |
| ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๕ |
| ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง | ๕ |
| ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๒ |
| ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน | ๑๓ |
| ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๔ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๕ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา | ๒๓ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง | ๓๐ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๓๑ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๓๕ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน | ๔๔ |
| ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๘ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๕๔ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๕๙ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล | ๖๔ |
| **ภาคผนวก** | ๖๕ |
| ๑. สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| ๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| ๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศหลักเกณฑ์ต่างๆ ของ ก.กลาง และ ก.อบต.จังหวัด ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

(๑) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙

(๔) ประกาศกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

(๕) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗

(๖) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ เรื่อง หารือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล (เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “คนงานทั่วไป” เป็น “คนงาน”)

(๗) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๘) พ.ศ.๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

(๘) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒๑) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๘

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

### ๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบแนวคิดขอบเขตความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office **ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA)ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

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

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

องค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

**กรอบแนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

**๑. สำนักปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัด ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานนโยบายและแผน
๑.๓ งานกฎหมายและคดี
๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ – จ่ายเงิน ทุกประเภทเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทดรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน
๒.๒ งานการบัญชี
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานผังเมือง

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

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

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผลประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานการศึกษาปฐมวัย

๕.๓ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๔ งานส่งเสริมการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว

**- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหารท้องถิ่นในการจัดทำแผนตรวจสอบ ตรวจสอบความถูกต้องของการเงิน บัญชี พัสดุ ประเมินการควบคุมภายในและความเสี่ยง พร้อมให้คำปรึกษาเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และเกิดความคุ้มค่าสูงสุด ดังนี้

๕.๑ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายใน

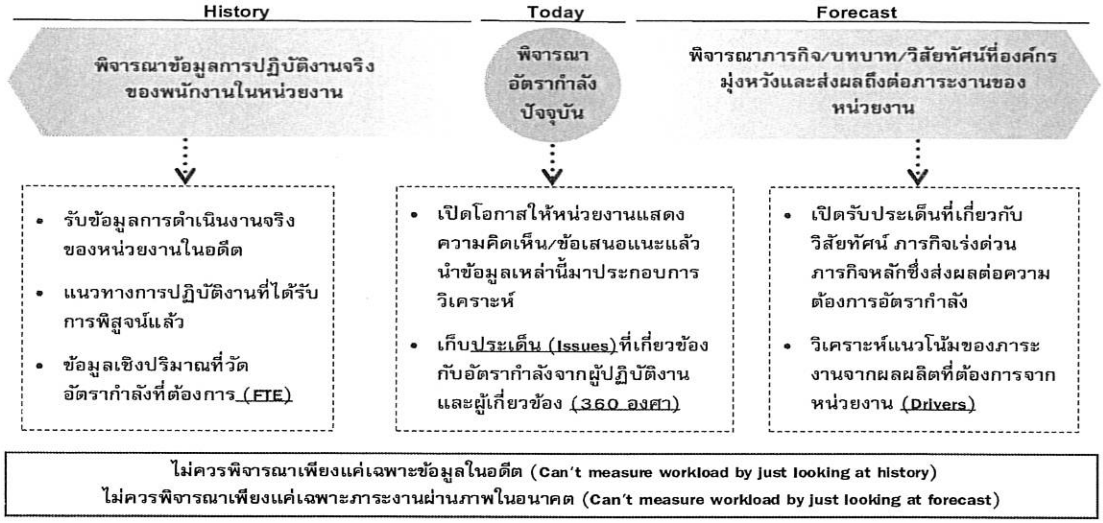
๕.๒ งานตรวจสอบความถูกต้อง

๕.๓ งานประเมินการควบคุมภายใน

**- หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการตรวจสอบภายใน การตรวจสอบความถูกต้อง และประเมินการควบคุมภายในและความเสี่ยง ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

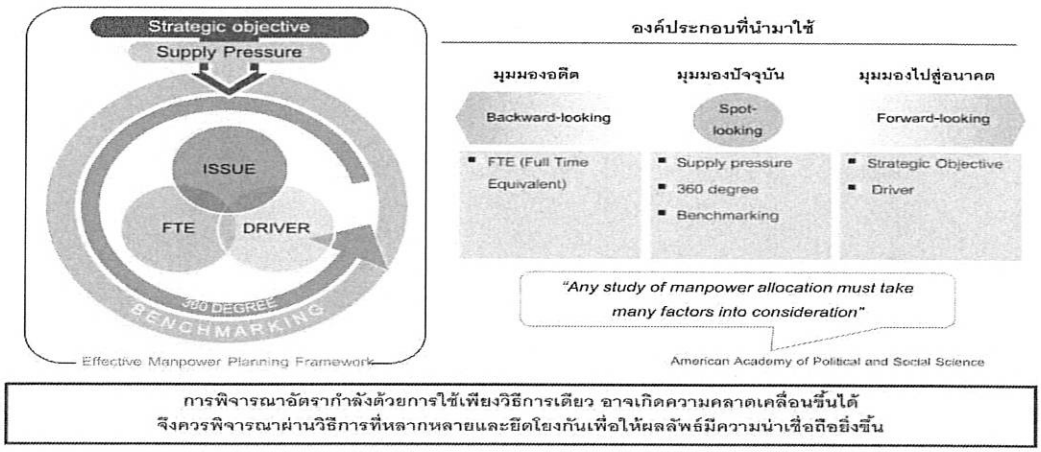
<u>กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)</u>

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง




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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้




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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure** : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

<u>หมายเหตุ</u>

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

**กระจกด้านที่ ๔ Driver** : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues** : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ <u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ <u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการและเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหนง และระดับตำแหนงให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

**๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒**

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแม่พริก คือ "คุณภาพชีวิตดีถ้วนหน้า พัฒนาความสันติสุขสมานฉันท์อย่างยั่งยืน" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแม่พริกเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลกำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS
**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข
**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS

● พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก

● เป้าประสงค์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกใน ชุมชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

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

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

| กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา | ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ |
|---|---|
| ๑. การพัฒนาระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน สะพานทางระบายน้ำและอื่นๆ | ๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และมีมาตรฐาน<br>๒.จำนวนท่อและรางระบายน้ำฯลฯ เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา |
| ๒.การก่อสร้างและปรับปรุงหอประชุม และศาลามีเอนกประสงค์ของหมู่บ้าน | มีหอประชุม และศาลาฯ ที่ได้มาตรฐานใช้งานมากขึ้น |
| ๓.การติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ | มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน |
| ๔. การพัฒนาระบบจราจรและสื่อประชาสัมพันธ์ภายในหมู่บ้าน | จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณไฟครบถ้วน มีเครื่องขยายเสียงหอกระจายข่าวในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น |

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่นและการเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

● พันธกิจ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น.การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น

● **เป้าประสงค์** การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
- เพิ่มศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตำบล

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

| **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์** |
|---|---|
| ๑. ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ | มีการอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ |
| ๒.ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ | มีการสร้างงาน เพิ่มรายได้ในพื้นที่ |
| ๓.เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว | มีแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและได้รับการพัฒนาด้านการบริการ และด้านอื่นๆ |
| ๔.ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น | สินค้าในชุมชนมีแหล่งตลาดและเป็นที่รู้จัก |

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรคุณภาพมาตรฐานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจท่องเที่ยว

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข

● พันธกิจ' การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

● เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมขนให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก และเยาวขนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- อนุรักษ์ ศีลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

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

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

● พันธกิจ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวขน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

● เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประยาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก เยาวชน และประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน, การมีสถานที่พักผ่อนของชุมชน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในขุมชน

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ตัวขี้วัดระดับกลยุทธ์

| กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา | ตัวขี้วัดระดับกลยุทธ์ |
|---|---|
| ๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ | การบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง |
| ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต | ผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง |
| ๓.ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น | มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน |
| ๔.ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด | ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด |
| ๕.ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ และการส่งเสริมก่อสร้างสวนสาธารณะ | มีสถานที่พักผ่อนและออกกาลังกายทุกชุมชน |

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด, กองช่าง, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธ์ศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท.ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

● พันธกิจ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

● เป้าประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และยั่งยืน

ตัวขี้วัดระดับเป้าประสงค์

-
- บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
- รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
- พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภคภายในชุมชน

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวขี้วัดระดับกลยุทธ์**

| กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา | ตัวขี้วัดระดับกลยุทธ์ |
|---|---|
| ๑.การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน | ชุมชนสะอาด เรียบร้อย |
| ๒.การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ | แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่ |
| ๓.การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร | มีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตรตลอดปี |

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองช่าง, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก... อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดำรงฐานทรัพยากรธรรม ชาติที่สมบูรณ์และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒..ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร**

● พันธกิจ การพัฒนาการเมือง และการบริหาร

● เป้าประสงค์ การพัฒนาการเมือง การบริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจ แก่ประชาชนในการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางการเมือง และปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประขาขน
- พัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร์ และการมีส่วนร่วม

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

| **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์** |
|---|---|
| ๑.พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ท้องถิ่นในทุกด้านเพื่อการแก้ไขปัญหาและบริการประชาชน | บุคลากรได้ร่วมการอบรม ปีละ ๑ หลักสูตร และได้ศึกษาต่อ |
| ๒.พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย พร้อมสำหรับการบริการประชาชน |
| ๓.พัฒนาระบบการจัดหารายได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ใช้เทคโนโลยี เพิ่มขึ้นในการจัดเก็บ การทำทะเบียนแผนที่ภาษี |
| ๔.ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น | รณรงค์ ส่งเสริม อบรม เกี่ยวกับระบอประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน |

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด ,กองช่าง,กองคลัง,กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้

ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

**๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**<u>สภาพปัญหา</u>**

(๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก

(๒) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก

(๓) ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน

(๔) ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อเป็นสนามกีฬาถาวร ปัญหาศูนย์เด็กเล็กประจำหมู่บ้านมีสภาพชำรุดทรุดโทรม

(๖) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง

(๓) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

**<u>ความต้องการ</u>**

(๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

(๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

(๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่

(๔) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

**๖.๒ ด้านเศรษฐกิจ**

**<u>สภาพปัญหา</u>**

(๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ

(๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

(๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ

(๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงานความต้องการ

(๑) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน

(๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้

(๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน

(๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

(๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

**๖.๓ ด้านสังคม - การศึกษา**

**<u>สภาพปัญหา</u>**

(๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย

(๓) ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

(๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

(๕) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน

(๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๗) ปัญหาความยากจน

(๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร

(๙) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

**<u>ความต้องการ</u>**

(๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน

(๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย

(๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

(๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

**๖.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร**

**<u>สภาพปัญหา</u>**

(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

(๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย

(๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก

(๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

(๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

**<u>ความต้องการ</u>**

(๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานวนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย

(๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพจัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก

(๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

**๖.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**<u>สภาพปัญหา</u>**

(๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร

(๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

(๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม

(๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๓) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

(๘) การบริหารจัดการน้ำ

(๔) การบริหารจัดการขยะ

**<u>ความต้องการ</u>**

(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

(๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม

(๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

(๘) พัฒนาแหล่งน้ำหรือการจัดการน้ำมุ่งถึงการจัดหาน้ำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ด้านต่าง ๆ ตาม ศักยภาพของกรมทรัพยากรน้ำวางแผนการใช้น้ำอย่างมีระบบเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดมีการใช้อย่างยั่งยืน

(๙) กำหนดให้ทุกครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอย ได้แก่ ขยะรีไซเคิลขยะมูลฝอย อินทรีย์ของเสียอันตรายจากชุมชน และขยะอื่นๆ จัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนทุกครัวเรือน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีระบบคัดแยกและรวบรวมขยะมูลฝอยแบบแยกประเภท และสนับสนุนให้ทุกชุมชนมีการใช้สินค้าที่มีส่วนประกอบจากวัสดุรีไซเคิลและวัสดุ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐจะเป็นหน่วยงานตัวอย่าง

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

## ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลแม่พริกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

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

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
(๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
(๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

**การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน**

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ยังเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง ( ลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย ) นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

**จุดอ่อน**

หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล เช่น หมู่ที่ ๔ , ๕ และหมู่ที่ ๖ ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง เนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

**โอกาส**

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้ เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

การขยายไฟฟ้าและประปา อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคคลกรในการดำเนินงาน

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุม

(๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

**จุดอ่อน**

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และชาวไทยภูเขายังขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด และร้อยละ ๔๕.๔๗ ของครัวเรือนทั้งหมด ยังเป็นครัวเรือนที่ยากจน ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันมีโรคอุบัติใหม่ ท้องถิ่นเองยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ งบประมาณ และความพร้อมในการรับมือระยะยาว อีกทั้งกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องยังไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติฯ

**โอกาส**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชราเพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

**๔.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

**จุดแข็ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างอบต.กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในอบต.แม่พริกจะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในอบต.เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

**จุดอ่อน**

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกล

**โอกาส**

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

**๔.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

**จุดแข็ง**

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ , ขิง , ลำไย , ลิ้นจี่ ,เมี่ยง , กาแฟ และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่สวยงาม และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

**จุดอ่อน**

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

**โอกาส**

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีการออกข้อบัญญัติการติดตั้งบ่อดักไขมัน น้ำเสียในอาคาร

**จุดอ่อน**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

**โอกาส**

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่นอำเภอ จังหวัด ประเทศและระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายคนรักษ์สิ่งแวดล้อม

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกล เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสียจะต้องระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรมผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปีชาวไทยภูเขา

**จุดอ่อน**

ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ถึงแม้จะมีบุคคลกรตามโครงสร้างแต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

**โอกาส**

ในพื้นที่อำเภอแม่สรวย มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา เทคนิคทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจเรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิธีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. สนับสนุนองค์การบริหารบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นการแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

๖. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**จุดแข็ง**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

**จุดอ่อน**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกในเกณฑ์ต่ำ

**โอกาส**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการในดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะดำเนินการ

**องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการดังนี้**

๑. การสงเคราะห์ผู้ด้วยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
๒. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การมีงานทำ และมีแหล่งจำหน่ายผลผลิต
๓. การส่งเสริมด้านการศึกษา
๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การพัฒนาระบบคมนาคมและการสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
๖. การบริหารจัดการน้ำ
๗. การบริหารจัดการขยะ
๘. การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

**องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้
๖. พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
๗. ส่งเสริมการการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. ส่งเสริมในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาด

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

๒.๑ o มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**<u>ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว</u>**

**ความคาดหวังระยะสั้น**

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่มให้สอดคล้องกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น เช่น งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กำหนดฝ่าย และกลุ่มงาน ทุกกองเพิ่มเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและหลากหลายด้าน และมีความยุ่งยากซับซ้อน

**ความคาดหวังระยะยาว**

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอน และนโยบายต่าง ๆ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (ระดับตัวบุคลากร)

| จุดแข็ง S | จุดอ่อน W |
|---|---|
| ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น<br>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๕ปี เป็นวัยทำงาน<br>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต<br>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม<br>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของปกครองส่วนท้องถิ่น<br>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก<br>๓. มีภาระหนี้สิน<br>๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของ |
| โอกาสo | โอกาสT |
| ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย<br>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอุทิศตนได้ ตลอดเวลา<br>๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะตัวแทน | ๑.ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ<br>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน<br>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ<br>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด<br>๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก.(ระดับองค์กร)

| จุดแข็ง S | จุดอ่อน W |
|---|---|
| ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย<br>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้<br>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะตัวแทน<br>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร<br>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | ๑. ขาดความกระตือรือร้น<br>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่<br>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ<br>๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร นิติกร<br>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ |
| โอกาสo | โอกาสT |
| ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี<br>๒ .มีความคุ้นเคยกันทุกคน<br>๓ .บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี<br>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น<br>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง<br>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น<br>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

**ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างสวนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเติมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู้สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง และการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

**หนแนวทางในการแก้ไขปัญหา**

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

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น

เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

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

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่อัตราสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๖ เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ราชการได้แก่ สำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๒๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๗ อัตรา แต่

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก..มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานต้านดังกล่าว ทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรับผิดขอบงานในหลายด้าน ดังนั้นจึงต้องมีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสวนราชการสำนักปลัด การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัด สำนักปลัด และตำแหน่งสังกัดกองการศึกษาฯ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ เนื่องจากมีเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป จึงได้กำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ มีความเหมาะสมแล้ว

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

**สำนักงานปลัด อบต.** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆการจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

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

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

**หน่วยตรวจสอบภายใน** ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชีการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ตารางโครงสร้างส่วนราชการ
## องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | ๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | |
| ๑. งานบริหารงานราชการทั่วไป อบต. | ๑. งานบริหารงานราชการทั่วไป อบต. | |
| ๒. งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ๒. งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๓. งานกิจการสภา | ๓. งานกิจการสภา | |
| ๔. งานธุรการ | ๔. งานธุรการ | |
| ๕. งานประชาสัมพันธ์ | ๕. งานประชาสัมพันธ์ | |
| ๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ | ๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ | |
| ๗. งานคุ้มครองดูและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ | ๗. งานคุ้มครองดูและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ | |
| ๘. งานสวัสดิการทางสังคม | ๘. งานสวัสดิการทางสังคม | |
| ๙. งานสังคมสงเคราะห์ | ๙. งานสังคมสงเคราะห์ | |
| ๑๐. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส | ๑๐. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส | |
| ๑๑. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ | ๑๑. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ | |
| ๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร | ๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร | |
| ๑๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | ๑๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | |
| ๑๔. งานการพาณีชย์ | ๑๔. งานการพาณิชย์ | |
| ๑๕. งานเลือกตั้ง | ๑๕. งานเลือกตั้ง | |
| ๑๖. งานริเคราะห์นโยบายและแผน | ๑๖. งานริเคราะห์นโยบายและแผน | |
| ๑๗. งานยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๗. งานยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๑๘. งานจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๘. งานจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๑๙. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น | ๑๙. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น | |
| ๒๐. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด | ๒๐. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด | |
| ๒๑. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง | ๒๑. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง | |
| ๒๒. งานงบประมาณ | ๒๒. งานงบประมาณ | |
| ๒๓ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๒๓ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๒๔. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี | ๒๔. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี | |
| ๒๕. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ | ๒๕. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ | |
| ๒๖. งานบริการสาธารณสุข | ๒๖. งานบริการสาธารณสุข | |
| ๒๗. งานส่งเสริมสาธารณสุข | ๒๗. งานส่งเสริมสาธารณสุข | |
| ๒๘. งานส่งเสริมสุขภาพ | ๒๘. งานส่งเสริมสุขภาพ | |
| ๒๙.งานสิ่งแวดล้อม | ๒๙.งานสิ่งแวดล้อม | |
| ๓๐. งานนิติการ | ๓๐. งานนิติการ | |
| ๓๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๓๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |
| ๓๒.งานรักษาความสงบเรียบร้อยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ | ๓๒.งานรักษาความสงบเรียบร้อยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ | |
| ๓๓. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | ๓๓. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | |
| ๓๔. งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน | ๓๔. งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน | |
| ๓๕. งานการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง | ๓๕. งานการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๓๖. งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล | ๓๖. งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล | |
| ๓๗. งานการจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ | ๓๗. งานการจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ | |
| ๓๘. งานการลาทุกประเภท | ๓๘. งานการลาทุกประเภท | |
| ๓๙. งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง | ๓๙. งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง | |
| ๔๐. งานสวัสดิการทุกประเภท | ๔๐. งานสวัสดิการทุกประเภท | |
| ๔๑. งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกการคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกการคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน | ๔๑. งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกการคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกการคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน | |
| ๔๒. งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน | ๔๒. งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน | |
| ๔๓. งานบรรจุและแต่งตั้ง | ๔๓. งานบรรจุและแต่งตั้ง | |
| ๔๔. งานแผนพัฒนาบุคลากร | ๔๔. งานแผนพัฒนาบุคลากร | |
| ๔๕. งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูล<br>ทะเบียนประวัติ | ๔๕. งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ | |
| ๔๖. งานการฝึกอบรม | ๔๖. งานการฝึกอบรม | |
| ๔๗. งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ | ๔๗. งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ | |
| ๔๘. งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ | ๔๘. งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ | |
| ๔๙. งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ | ๔๙. งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ | |
| **๒. กองคลัง** | **๒. กองคลัง** | |
| ๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี | ๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี | |
| ๑.๑ งานการเงินและบัญชี | ๑.๑ งานการเงินและบัญชี | |
| ๒. งานบริหารงานคลัง | ๒. งานบริหารงานคลัง | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน | ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน | |
| ๔. งานบริหารงานทั่วไป | ๔. งานบริหารงานทั่วไป | |
| ๕. งานบำเหน็จบำนาญ | ๕. งานบำเหน็จบำนาญ | |
| ๖. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | ๖. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |
| ๗. งานพัฒนารายได้ | ๗. กลุ่มงานพัฒนารายได้ | |
| | ๗.๑ งานพัฒนารายได้ | |
| **๓. กองช่าง** | **๓. กองช่าง** | |
| ๑.งานบริหารงานทั่วไป | ๑.งานบริหารงานทั่วไป | |
| ๒ .งานควบคุมอาคาร | ๒ .งานควบคุมอาคาร | |
| ๓. งานการโยธา | ๓. งานการโยธา | |
| ๔. งานวิศวกรรมโยธา | ๔. งานวิศวกรรมโยธา | |
| ๕. งานสาธารณูปโภค | ๕. งานสาธารณูปโภค | |
| ๖.งานสำรวจและออกแบบ | ๖.งานสำรวจและออกแบบ | |
| ๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง | ๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง | |
| ๘. งานผังเมือง | ๘. งานผังเมือง | |
| **๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** | **๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** | |
| ๑. งานบริหารการศึกษา | ๑. งานบริหารการศึกษา | |
| ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| ๓. งานบริหารงานทั่วไป | ๓. งานบริหารงานทั่วไป | |
| ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | |
| ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ | ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๖. งานนิเทศการศึกษา | ๖. งานนิเทศการศึกษา | |
| **๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน** | **๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน** | |
| ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน | ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใดสายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | สำนักปลัด (๐๑) | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ | นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๗ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๘ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๙ | เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๑๐ | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก ๑ อัตรา |
| ๑๑ | ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก ๑ อัตรา |
| ๑๒ | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก ๑ อัตรา |
| ๑๓ | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก ๑ อัตรา |
| ๑๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๖ | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๗ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| ๑๘ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๑๙ | คนงาน | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| ๒๐ | นักการภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๑ | พนักงานสูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านกฎหมาย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ๒๒ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | กลุ่มงานพัฒนารายได้ | | | | | | | | |
| ๒๓ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการพิเศษ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| ๒๔ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๒๕ | นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๖ | เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | **ฝ่ายการเงินและบัญชี** | | | | | | | | |
| ๒๗ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๘ | นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๙ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ๓๐ | ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก ๑ อัตรา |
| ๓๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| ๓๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ๓๔ | คนงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| | **กองช่าง (๐๕)** | | | | | | | | |
| ๓๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๖ | วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| ๓๗ | นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๒ | ๒ | ๒ | ๑ | - | - | กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ๓๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๙ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔๐ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๒ | ๒ | ๒ | ๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๔๑ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ๔๒ | คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| | **กองการศึกษา (๐๘)** | | | | | | | | |
| ๔๓ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔๔ | นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔๕ | เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| ๔๖ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ๔๗ | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก ๑ อัตรา |
| ๔๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ๕๐ | คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| | **ศพด.แม่พริก ๑ (ไทยอิตาเลียนอุปภัมภ์)** | | | | | | | | |
| ๕๑ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๕๒ | ครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๕๓ | ครู ชำนาญการพิเศษ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๕๔ | ผู้ดูแลเด็ก | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | ศพด.แม่พริก ๒ | | | | | | | | |
| | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๕๕ | ครู ชำนาญการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๕๖ | ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | ศพด.บ้านป่าเมี้ยงแม่พริก | | | | | | | | |
| ๕๗ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๕๘ | ครู ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | |
| ๕๙ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| | รวม | ๖๖ | ๖๒ | ๖๒ | ๖๒ | +๒/-๖ | - | - | |

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล
(นายภูริพัฒน์ คุณครอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายปรีชา วงค์มูล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายคชานนท์ ฐานดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ/ตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ (จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า) | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๗๔,๖๘๐ | ๔๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๔,๕๖๐ | ๓๖,๖๐๐ | ๓๘,๗๖๐ | ๖๕๗,๒๔๐ | ๖๙๓,๘๔๐ | ๗๓๒,๖๐๐ |
| ๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๙๗,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๙,๘๘๐ | ๓๑,๖๘๐ | ๓๓,๖๐๐ | ๕๖๙,๕๒๐ | ๖๐๑,๒๐๐ | ๖๓๔,๘๐๐ |
| | สำนักปลัด (๐๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๙๗,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๙,๘๘๐ | ๓๑,๖๘๐ | ๓๓,๖๐๐ | ๕๖๙,๕๒๐ | ๖๐๑,๒๐๐ | ๖๓๔,๘๐๐ |
| ๔ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๓๕,๓๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๖,๑๖๐ | ๒๗,๗๒๐ | ๒๙,๔๐๐ | ๔๖๑,๕๒๐ | ๔๘๙,๒๔๐ | ๕๑๘,๖๔๐ |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๒๕,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๕๖๐ | ๑๔,๔๐๐ | ๑๕,๒๔๐ | ๒๓๘,๕๖๐ | ๒๕๒,๙๖๐ | ๒๖๘,๒๐๐ |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๒๕,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๕๖๐ | ๑๔,๔๐๐ | ๑๕,๒๔๐ | ๒๓๘,๕๖๐ | ๒๕๒,๙๖๐ | ๒๖๘,๒๐๐ |
| ๗ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๕๗,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๔๘๐ | ๒๒,๘๐๐ | ๒๔,๑๒๐ | ๓๗๘,๔๘๐ | ๔๐๑,๒๘๐ | ๔๒๕,๔๐๐ |
| ๘ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๖๗,๒๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖,๐๘๐ | ๑๗,๐๔๐ | ๑๘,๑๒๐ | ๒๘๓,๓๒๐ | ๓๐๐,๓๖๐ | ๓๑๘,๔๘๐ |
| ๙ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๐๕,๘๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๓๖๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๙๒๐ | ๒๑๘,๑๖๐ | ๒๓๑,๓๖๐ | ๒๔๕,๒๘๐ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | | ๑ | - | ๒๑๗,๘๐๐ | - | - | - | - | -๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๑๑ | ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ | | ๑ | - | ๒๑๗,๘๐๐ | - | - | - | - | -๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๑๒ | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | | ๑ | - | ๒๑๗,๘๐๐ | - | - | - | - | -๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๑๓ | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | | ๑ | - | ๒๑๗,๘๐๐ | - | - | - | - | -๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๑๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๒๐๘,๙๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๔๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๒๑๗,๓๒๐ | ๒๒๖,๐๘๐ | ๒๓๕,๒๐๐ |
| ๑๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | ๑ | ๑ | ๒๐๑,๙๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๑๖๐ | ๘,๕๒๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๑๐,๑๒๐ | ๒๑๘,๖๔๐ | ๒๒๗,๔๐๐ |
| ๑๖ | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑ | ๑ | ๑๙๓,๖๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๘๐๐ | ๘,๑๖๐ | ๘,๔๐๐ | ๒๐๑,๔๘๐ | ๒๐๙,๖๔๐ | ๒๑๘,๐๔๐ |
| ๑๗ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | ๑ | - | ๑๓๖,๕๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๖,๕๖๐ | ๑๔๒,๐๘๐ | ๑๔๗,๘๔๐ |
| ๑๘ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | | ๑ | ๑ | ๒๖๒,๔๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๔๐๐ | ๒๗๓,๐๐๐ | ๒๘๓,๙๒๐ | ๒๙๕,๓๒๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | คนงาน | | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๐ | คนงาน | | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๑ | คนงาน | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๒ | นักการภารโรง | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๓ | พนักงานสูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านกฎหมาย | | ๑ | ๑ | ๓๖๐,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๖๐,๐๐๐ | ๓๖๐,๐๐๐ | ๓๖๐,๐๐๐ |
| | กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | กลาง | ๑ | ๑ | ๕๒๖,๘๐๐ | ๑๓๔,๔๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๑,๖๘๐ | ๓๓,๖๐๐ | ๓๕,๖๔๐ | ๖๙๒,๘๘๐ | ๗๒๖,๔๘๐ | ๗๖๒,๑๒๐ |
| | กลุ่มงานพัฒนารายได้ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชพ. | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๒๖ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๘๔,๐๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๗,๑๖๐ | ๑๘,๑๒๐ | ๑๙,๒๐๐ | ๓๐๑,๒๐๐ | ๓๑๙,๓๒๐ | ๓๓๘,๕๒๐ |
| ๒๗ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๙๗,๘๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๗,๘๘๐ | ๑๘,๙๖๐ | ๒๐,๑๖๐ | ๓๑๕,๗๒๐ | ๓๓๔,๖๘๐ | ๓๕๔,๘๔๐ |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๒๘ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๐๕,๗๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๘,๓๖๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๒๐,๖๔๐ | ๓๖๖,๑๒๐ | ๓๘๕,๖๘๐ | ๔๐๖,๓๒๐ |
| | ฝ่ายการเงินและบัญชี | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๐๗,๘๘๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๔,๔๘๐ | ๒๖,๐๔๐ | ๒๗,๖๐๐ | ๔๕๐,๓๖๐ | ๔๗๖,๔๐๐ | ๕๐๔,๐๐๐ |
| ๓๐ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๙๔,๐๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๗๖๐ | ๒๕,๐๘๐ | ๒๖,๖๔๐ | ๔๑๗,๘๔๐ | ๔๔๒,๙๒๐ | ๔๖๙,๕๖๐ |
| ๓๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๗,๘๘๐ | ๑๘,๙๕๐ | ๒๐,๐๙๐ | ๓๑๕,๗๘๐ | ๓๓๔,๗๓๐ | ๓๕๔,๘๒๐ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | | ๑ | - | ๒๑๗,๘๐๐ | - | - | - | - | -๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๓๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | ๑ | ๑ | ๑๗๘,๘๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๘๐๐ | ๑๘๗,๐๘๐ | ๑๙๔,๖๔๐ | ๒๐๒,๔๔๐ |
| ๓๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | ๑ | - | ๑๖๗,๐๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๖๗,๐๔๐ | ๑๗๓,๗๖๐ | ๑๘๐,๗๒๐ |
| ๓๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | | ๑ | ๑ | ๒๐๙,๖๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๔๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๒๑๘,๐๔๐ | ๒๒๖,๘๐๐ | ๒๓๕,๙๒๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | คนงาน | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๗ | คนงาน | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๘ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๒๑,๗๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๑,๓๒๐ | ๓๓,๒๔๐ | ๓๕,๒๘๐ | ๕๗๕,๐๘๐ | ๖๒๘,๓๒๐ | ๖๖๓,๖๐๐ |
| ๓๙ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๒๐ | ๒๒,๖๐๐ | ๒๓,๙๖๐ | ๓๗๖,๖๔๐ | ๓๙๙,๒๔๐ | ๔๒๓,๒๐๐ |
| ๔๐ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๐๕,๗๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๘,๓๖๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๒๐,๖๔๐ | ๓๒๔,๑๒๐ | ๓๔๓,๖๘๐ | ๓๖๔,๓๒๐ |
| ๔๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๑๗,๘๘๐ | ๑๘,๙๕๐ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๓๑๕,๗๘๐ | ๓๓๔,๗๓๐ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๒๐๑,๙๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๑๖๐ | ๘,๕๒๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๑๐,๑๒๐ | ๒๑๘,๖๔๐ | ๒๒๗,๔๐๐ |
| ๔๓ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | | ๑ | ๑ | ๒๔๘,๕๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๙๖๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๒๕๘,๔๘๐ | ๒๖๘,๙๒๐ | ๒๗๙,๗๒๐ |
| ๔๔ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | ๑ | ๑ | ๑๘๕,๘๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๔๔๐ | ๗,๘๐๐ | ๘,๑๖๐ | ๑๙๓,๓๒๐ | ๒๐๑,๑๒๐ | ๒๐๙,๒๘๐ |
| ๔๕ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๖๗,๐๔๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๖๗,๐๔๐ | ๑๗๓,๗๖๐ | ๑๘๐,๗๒๐ |
| ๔๖ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | ๑ | - | ๑๓๖,๕๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๖,๕๖๐ | ๑๔๒,๐๘๐ | ๑๔๗,๘๔๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | คนงาน | | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | กองการศึกษา (๐๘) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๙๗,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๙,๘๘๐ | ๓๑,๖๘๐ | ๓๓,๖๐๐ | ๕๖๙,๕๒๐ | ๖๐๑,๒๐๐ | ๖๓๔,๘๐๐ |
| ๔๙ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๒๗,๖๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๖๘๐ | ๒๐,๘๘๐ | ๒๒,๒๐๐ | ๓๔๗,๒๘๐ | ๓๖๘,๑๖๐ | ๓๙๐,๓๖๐ |
| ๕๐ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๗,๘๘๐ | ๑๘,๙๕๐ | ๒๐,๐๙๐ | ๓๑๕,๗๘๐ | ๓๓๔,๗๓๐ | ๓๕๔,๘๒๐ |
| ๕๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๗,๘๘๐ | ๑๘,๙๕๐ | ๒๐,๐๙๐ | ๓๑๕,๗๘๐ | ๓๓๔,๗๓๐ | ๓๕๔,๘๒๐ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๒ | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | | ๑ | - | ๒๑๗,๘๐๐ | - | - | - | - | -๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๕๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | | ๑ | ๑ | ๑๘๕,๘๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๔๔๐ | ๗,๘๐๐ | ๘,๑๖๐ | ๑๙๓,๓๒๐ | ๒๐๑,๑๒๐ | ๒๐๙,๒๘๐ |
| ๕๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๘๕,๘๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๔๔๐ | ๗,๘๐๐ | ๘,๑๖๐ | ๑๙๓,๓๒๐ | ๒๐๑,๑๒๐ | ๒๐๙,๒๘๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๕ | คนงาน | | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ศพด.แม่พริก ๑ (ไทยอิตาเลียนอุปภัมภ์) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๖ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| ๕๗ | ครูผู้ช่วย | | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| ๕๘ | ครู | ชพ. | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๙ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | | | | | ๕๖,๘๘๐ | | | | | | | | ๖,๗๙๐ | ๗,๐๗๐ | ๗,๓๖๐ | ๖๓,๖๗๐ | ๗๐,๗๔๐ | ๗๘,๑๐๐ | |
| ๕๙ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | | | | | ๓๙,๐๐๐ | | | | | | | | ๖,๐๘๐ | ๖,๓๓๐ | ๖,๕๙๐ | ๔๕,๐๘๐ | ๕๑,๔๑๐ | ๕๘,๐๐๐ | |
| ๕๙ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | ศพด.แม่พริก ๒ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๐ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| ๖๑ | ครู | ชก. | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| ๖๒ | ครู | ชก. | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๓ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | | | | | ๘๗,๔๘๐ | | | | | | | | ๘,๐๒๐ | ๘,๓๔๐ | ๘,๖๗๐ | ๙๕,๕๐๐ | ๑๐๓,๘๔๐ | ๑๑๒,๕๑๐ | |
| | ศพด.บ้านป่าเมี้ยงแม่พริก | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๓ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| ๖๔ | ครู | ชก. | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๕ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๒๐ | ๒๒,๖๐๐ | ๒๓,๙๖๐ | ๓๗๖,๖๔๐ | ๓๙๙,๒๔๐ | ๔๒๓,๒๐๐ | |
| (๕) | รวม | | ๖๘ | ๔๒ | ๑๔,๑๗๗,๘๒๐ | ๔๑๐,๔๐๐ | ๖๒ | ๖๒ | ๖๒ | +๒/-๖ | - | - | ๑,๑๐๓,๑๕๐ | ๗๑๗,๔๓๐ | ๗๕๗,๔๔๐ | ๑๔,๓๘๔,๕๗๐ | ๑๕,๑๐๒,๐๐๐ | ๑๕,๘๕๙,๔๔๐ | |
| (๖) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๒,๑๕๗,๖๘๖ | ๒,๒๖๕,๓๐๐ | ๒,๓๗๘,๙๑๖ | |
| (๗) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | ๑๖,๕๔๒,๒๕๖ | ๑๗,๓๖๗,๓๐๐ | ๑๘,๒๓๘,๓๕๖ | |
| (๘) | คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๒๘.๑๓ | ๒๘.๑๓ | ๒๘.๑๓ | |

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ มาจากคำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๕๖,๐๐๐,๐๐๐) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๕๖,๐๐๐,๐๐๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๕๘,๘๐๐,๐๐๐ บาท (๕๖,๐๐๐,๐๐๐x๕%) + ๕๖,๐๐๐,๐๐๐=๕๘,๘๐๐,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๖๑,๗๔๐,๐๐๐ บาท (๕๘,๘๐๐,๐๐๐x๕%) + ๕๘,๘๐๐,๐๐๐=๖๑,๗๔๐,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๖๔,๘๒๗,๐๐๐ บาท (๖๑,๗๔๐,๐๐๐x๕%) + ๖๑,๗๔๐,๐๐๐=๖๔,๘๒๗,๐๐๐)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนให้ระบุข้อมูลกรตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครอง ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอนก่อนได้รับการจัดงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงนประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

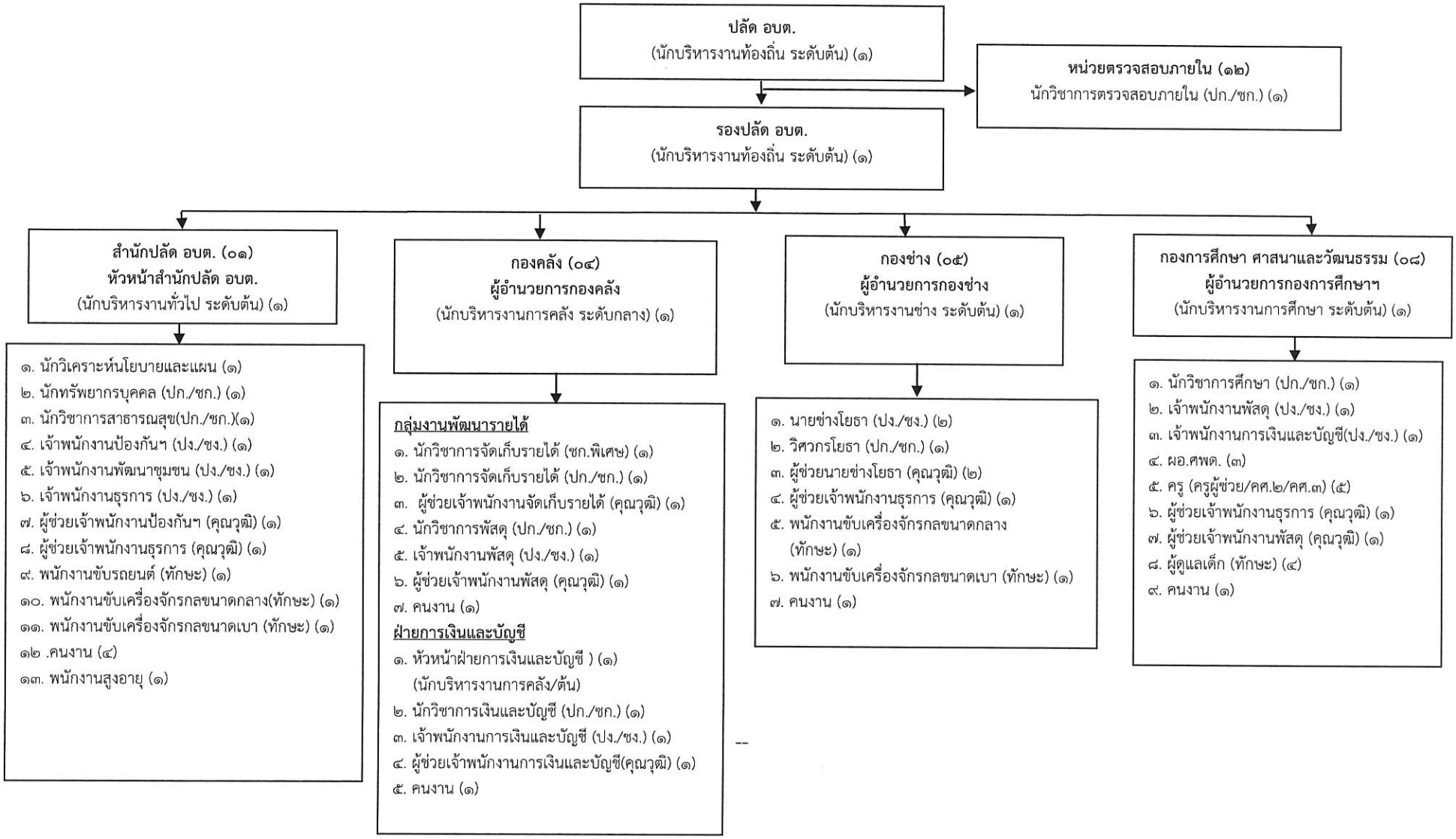
(ลงชื่อ) ผู้จัดทำข้อมูล
(นายภูริพัฒน์ คุณครอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายปรีชา วงค์มูล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

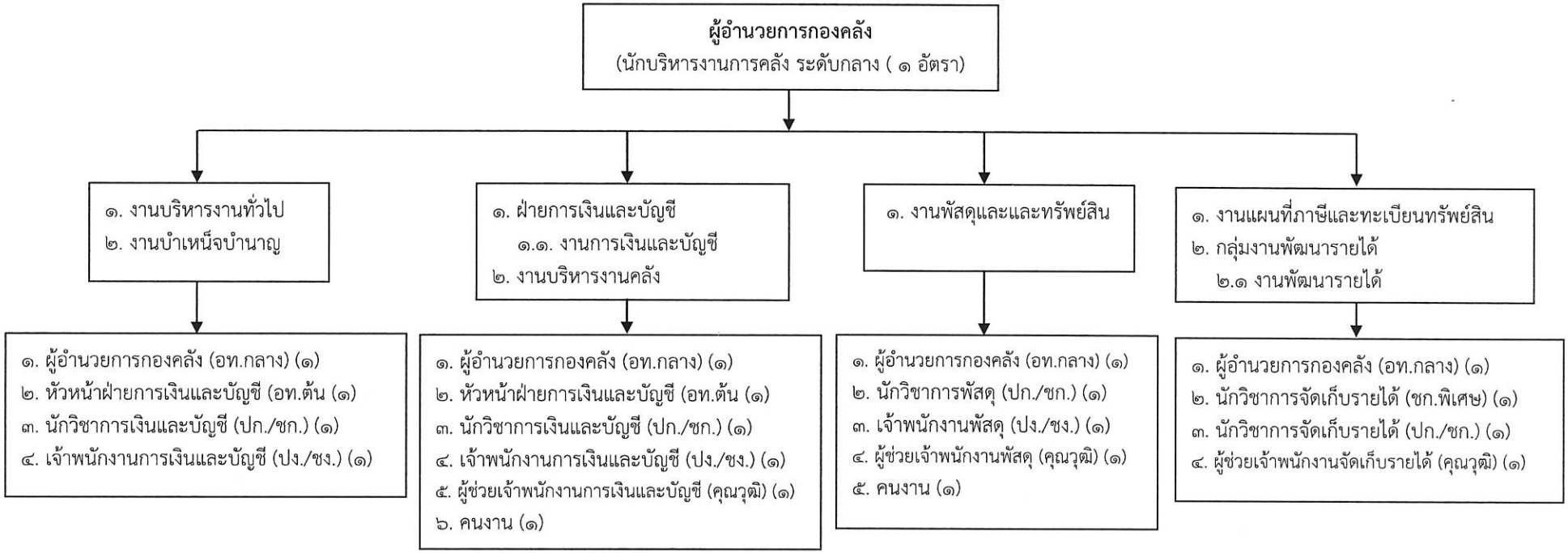
(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อ
(นายคชานนท์ ฐานดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

### โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (ประเภทสามัญ)

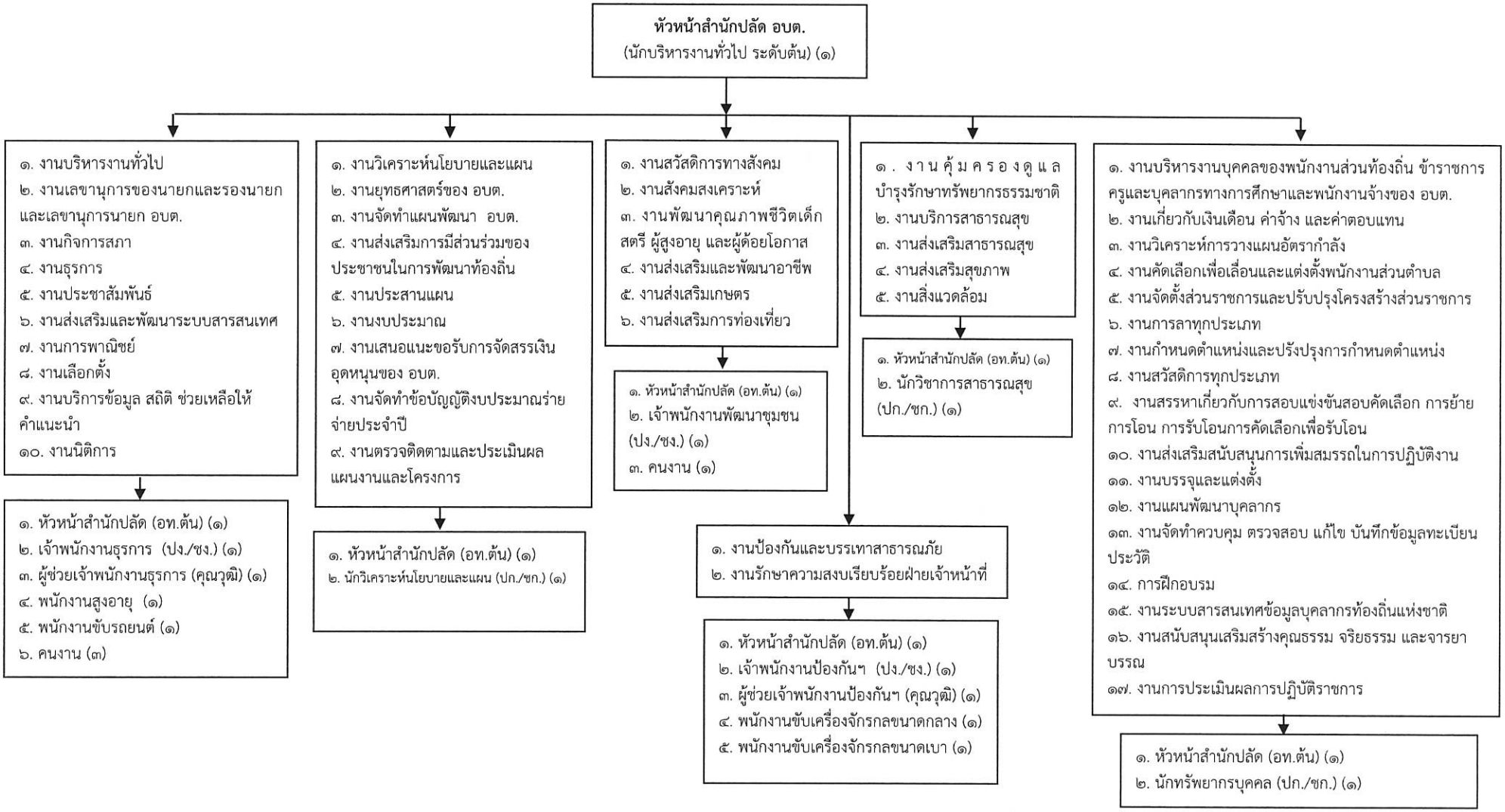


# กองคลัง (๐๔)



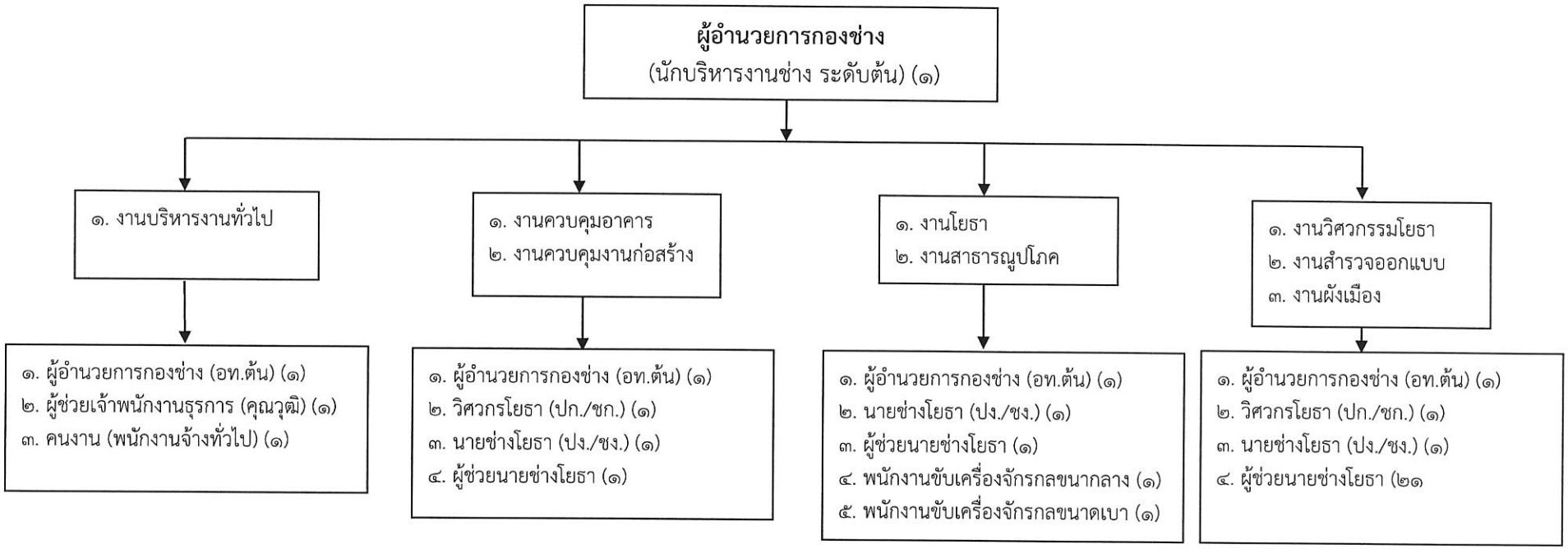

| ประเภท | อท. | อท. | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ระดับ | ระดับกลาง | ระดับต้น | ชำนาญการพิเศษ(ว่าง) | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ปง./ชง. (ว่าง) | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | | | | | |
| จำนวน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๒ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓ | - | ๒ | ๑๓ |

# สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



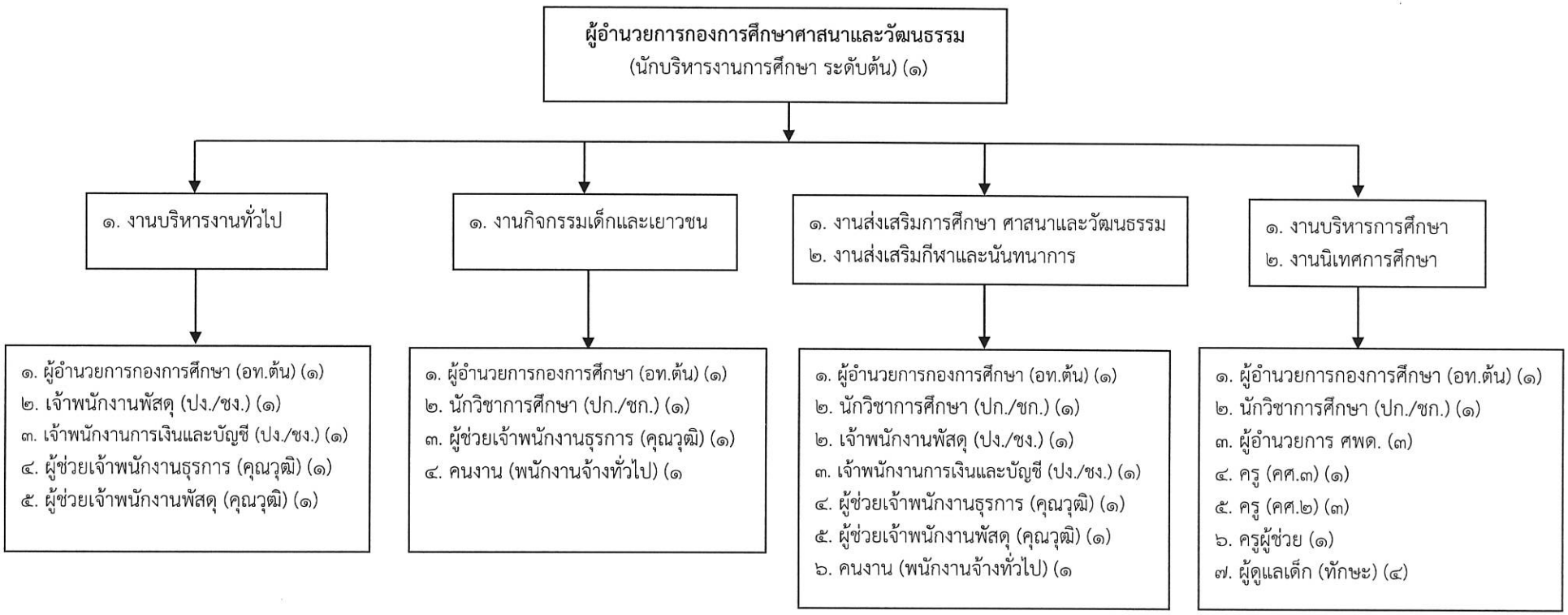

| ประเภท | อท. | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ระดับ | ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | | | | | |
| จำนวน | ๑ | ๑ | ๒ | ๒ | ๑ | - | - | ๒ | ๓ | ๕ | ๑๗ |

# กองช่าง (๐๕)



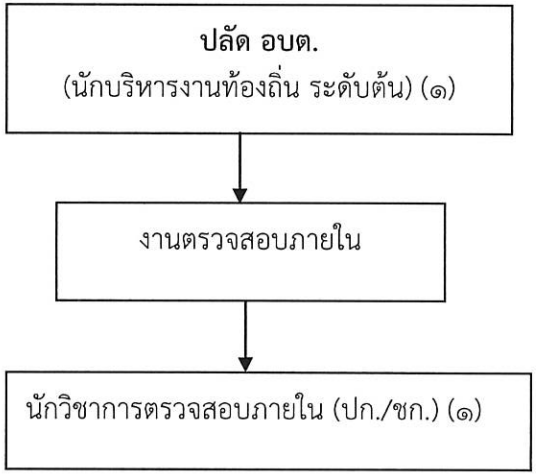

| ประเภท | อท. | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ระดับ | ระดับต้น | ปก./ชก.(ว่าง) | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ปง./ชง.(ว่าง) | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | | | | | |
| จำนวน | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓ | ๒ | ๑ | ๑๐ |

# กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)




| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | พนักงานครู อบต. | | | บริหารสถานศึกษา | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | ปง./ชง. (ว่าง) | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | ครูผู้ช่วย (ว่าง) | คศ.๒ | คศ.๓ | ผอ.ศพด. (ว่าง) | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๑ | - | - | ๒ | - | - | ๑ | ๓ | ๑ | ๓ | ๖ | ๑ | ๑๙ |

# หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)




| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก./ชก.(ว่าง) | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ๑ |

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ลำดับ | ชื่อ - นามสกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ | |
| ๑ | นายปรีชา วงค์มูล | รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต | ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๕๗๔,๖๘๐ (๔๗,๘๙๐ x ๑๒) | ๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒) | - | ๖๒๒,๖๘๐ |
| ๒ | จ่าเอกเด่น พระศรี | รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต | ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๕๓๙,๖๔๐ |
| | สำนักปลัด (๐๑) | | | | | | | | | | | |
| ๓ | นางสาววิชุตา แดงตุ้ย | รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต | ๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๕๓๙,๖๔๐ |
| ๔ | นางอรวรรณ สุวรรณ์ | พยาบาลศาสตรบัณฑิต | ๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ชก. | ๑๒-๓-๐๓-๓๖๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ชก. | ๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐ x ๑๒) | - | - | ๔๓๕,๓๖๐ |
| ๕ | นายภูริพัฒน์ คุณครอง | รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต | ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | ๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐ x ๑๒) | - | - | ๒๒๕,๐๐๐ |
| ๖ | นางจริยา อนุจร | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | ๑๒-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | ๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐ x ๑๒) | - | - | ๒๒๕,๐๐๐ |
| ๗ | นายจักรี ปิงเมือง | ปริญญาตรี | ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๑๒-๓-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๓๕๗,๐๐๐ (๒๙,๗๕๐ x ๑๒) | - | - | ๓๕๗,๐๐๐ |
| ๘ | นางสาวฤทัยรัตน์ ศรีแก้ว | ปริญญาตรี | ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ชง. | ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ชง. | ๒๖๗,๒๔๐ (๒๒,๒๗๐ x ๑๒) | - | - | ๒๖๗,๒๔๐ |
| ๙ | นางสาววิชุดา ชัยสมบัติ | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๒๐๕,๘๐๐ (๑๗,๑๕๐ x ๑๒) | - | - | ๒๐๕,๘๐๐ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | ว่าง | ๐ | - | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | - | - | - | - | - | - | - | ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐ |
| ๑๑ | ว่าง | ๐ | - | ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ | - | - | - | - | - | - | - | ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐ |
| ๑๒ | ว่าง | ๐ | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | - | - | - | - | - | - | ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐ |
| ๑๓ | ว่าง | ๐ | - | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | - | - | - | - | - | - | - | ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐ |
| ๑๔ | นางสาวพรรณพนัช คำตา | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๒๐๘,๙๒๐ (๑๗,๔๑๐ x ๑๒) | - | - | ๒๐๘,๙๒๐ |
| ๑๕ | นายกฤษฎา ผัสดี | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - | ๒๐๑,๙๖๐ (๑๖,๘๓๐ x ๑๒) | - | - | ๒๐๑,๙๖๐ |
| ๑๖ | นายแอ๊ด ยาวิไร | ม.๓ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๙๓,๖๘๐ (๑๖,๑๔๐ x ๑๒) | - | - | ๑๙๓,๖๘๐ |
| ๑๗ | ว่าง | ๐ | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑๘ | นายบรรพต ดวงไทย | ม.๖ | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | - | ๒๖๒,๔๔๐<br>(๒๑,๘๗๐ x ๑๒) | - | - | ๒๖๒,๔๔๐ |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | ว่าง | ๐ | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๒๐ | ว่าง | ๐ | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๒๑ | นายนัฐวุฒิ ฤทธิเดช | ปริญญาตรี | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๒ | นางสาวแสงหล้า ก้องบุญ | ม.๖ | - | นักการภารโรง | - | - | นักการภารโรง | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๓ | นางกุลยาสิริ ณ เชียงใหม่ | ปริญญาโท (ร.ป.ม) | - | พนักงานขับรถยนต์และพนักงานขับรถบรรทุก | - | - | พนักงานขับรถยนต์และพนักงานขับรถบรรทุก | - | ๓๖๐,๐๐๐<br>(๓๐,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๓๖๐,๐๐๐ |
| | **กองคลัง (๐๔)** | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | นางสาวศุภลักษณ์ จันตะ | ปริญญาโท | ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) | กลาง | ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) | กลาง | ๕๒๖,๘๐๐<br>(๔๓,๙๐๐ x ๑๒) | ๖๗,๒๐๐<br>(๕,๖๐๐ x ๑๒) | ๖๗,๒๐๐<br>(๕,๖๐๐ x ๑๒) | ๖๖๑,๒๐๐ |
| | **กลุ่มงานพัฒนารายได้** | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | ว่าง | ๐ | ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชพ. | ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชพ. | -<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๒๖ | นางสาวณิชกานต์ เดชะบุญ | ปริญญาตรี | ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก. | ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก. | ๒๘๔,๐๔๐<br>(๒๓,๖๗๐ x ๑๒) | - | - | ๒๘๔,๐๔๐ |
| ๒๗ | นายนพกาญจน์ ขุนทอง | นิติศาสตร์บัณฑิต | ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก. | ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก. | ๒๙๗,๘๔๐<br>(๒๔,๘๒๐ x ๑๒) | - | - | ๒๙๗,๘๔๐ |
| ๒๘ | นางสาวรัชนี องอาจ | ปริญญาตรี | ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๓๐๕,๗๖๐<br>(๒๕,๔๘๐ x ๑๒) | - | ๔๒,๐๐๐<br>(๓,๕๐๐ x ๑๒) | ๓๔๗,๗๖๐ |
| | **ฝ่ายการเงินและบัญชี** | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | นางสาวสุภาวรรณ เลิศคำแก้ว | ปริญญาโท | ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี<br>(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี<br>(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๐๗,๘๘๐<br>(๓๓,๙๙๐ x ๑๒) | ๑๘,๐๐๐<br>(๑,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๔๒๕,๘๘๐ |
| ๓๐ | นางสาวปวีณา ปิงเมือง | ปริญญาตรี | ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๓๙๔,๐๘๐<br>(๓๒,๘๔๐ x ๑๒) | - | - | ๓๙๔,๐๘๐ |
| ๓๑ | ว่าง | ๐ | ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี<br>พนักงานจ้างตามภารกิจ | ปง./ชง. | ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี<br>พนักงานจ้างตามภารกิจ | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๓๒ | ว่าง | ๐ | - | ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | - | - | - | - | - | - | - | ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐ |
| ๓๓ | นางสาวอรพรรณ วันสุข | ๐ | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๗๙,๘๘๐ | - | - | ๑๗๙,๘๘๐ |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | (๑๔,๙๙๐ x ๑๒) | | | |
| ๓๔ | ว่าง | ๐ | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๑๖๗,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๓๕ | นางวราภรณ์ ฝอยทอง | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐ x ๑๒) | - | - | ๒๐๙,๖๔๐ |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | นางสาวประภัสสิญญา ชัยศีลบุญ | ปริญญาตรี | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๗ | นางสาวธนันพร กำลังประสิทธิ์ | ปวส. (บัญชี) | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | **กองช่าง (๐๕)** | | | | | | | | | | | |
| ๓๘ | นายสุทธิพงษ์ วงศ์ต่อม | ปริญญาตรี | ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๕๖๓,๗๖๐ |
| ๓๙ | ว่าง | ๐ | ๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๔๐ | นายชินกฤษ เกิดพิบูลย์ | ปวส. | ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชง. | ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชง. | ๓๐๕,๗๖๐ (๒๕,๔๘๐ x ๑๒) | - | - | ๓๐๕,๗๖๐ |
| ๔๑ | - | - | - | - | - | ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | - | - | - | กำหนดเพิ่มปี ๗๐ |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | นางสาววารุณี ขจร | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๒๐๑,๙๖๐ (๑๖,๘๓๐ x ๑๒) | - | - | ๒๐๑,๙๖๐ |
| ๔๓ | นายสมเกียรติ พุทธิมา | ป.๖ | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | - | ๒๔๘,๕๒๐ (๒๐,๗๑๐ x ๑๒) | - | - | ๒๔๘,๕๒๐ |
| ๔๔ | นางสาววันวิสาข์ อินหรีย์ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑๘๕,๘๘๐ (๑๕,๔๙๐ x ๑๒) | - | - | ๑๘๕,๘๘๐ |
| ๔๕ | - | - | - | - | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | - | - | กำหนดเพิ่มปี ๗๐ |
| ๔๖ | ว่าง | ๐ | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | ว่าง | ๐ | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| | **กองการศึกษา (๐๘)** | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | นายนัฐวุฒิ ดวงวัง | ปริญญาโท (บริหารการศึกษา) | ๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | ต้น | ๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | ต้น | ๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๕๓๙,๖๔๐ |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๔๙ | นายอำพล สมศรี | ปริญญาโท (บริหารการศึกษา) | ๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๓๒๗,๖๐๐ (๒๗,๓๐๐ x ๑๒) | - | - | ๓๒๗,๖๐๐ |
| ๕๐ | ว่าง | ๐ | ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๕๑ | ว่าง | ๐ | ๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | |
| ๕๒ | ว่าง | ๐ | - | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | - | - | - | - | - | - | - | ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐ |
| ๕๓ | นายวิษณุ อวดเขต | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑๘๕,๘๘๐ (๑๕,๔๙๐ x ๑๒) | - | - | ๑๘๕,๘๘๐ |
| ๕๔ | นางรุจิรา อินทวี | นิติศาสตร์บัณฑิต | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๘๕,๘๘๐ (๑๕,๔๙๐ x ๑๒) | - | - | ๑๘๕,๘๘๐ |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | |
| ๕๕ | ว่าง | ๐ | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| | ศพด.แม่พริก ๑ (โพธิ์ตาเลี้ยงอนุกัลป์) | | | | | | | | | | | |
| ๕๖ | ว่าง | ๐ | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | - | ๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๕๗ | ว่าง | ๐ | ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๕ | ครูผู้ช่วย | - | ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๕ | ครูผู้ช่วย | - | ๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๕๘ | นางอรพินธ์ ธรรมโน | ปริญญาโท (บริหารการศึกษา) | ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๖ | ครู | ชพ. | ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๖ | ครู | ชพ. | ๔๑๔,๘๔๐ (๓๔,๕๗๐ x ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒) | (เงินอุดหนุน) |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | |
| ๕๙ | นางสาวอรุณี ศรีเลาว์ | บริหารธุรกิจบัณฑิต | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๖๙,๖๘๐ (๑๔,๑๔๐ x ๑๒) | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๖๐ | นางสาวกาญจนา บวลโส | บริหารธุรกิจบัณฑิต | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๕๓,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐ x ๑๒) | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๖๑ | ว่าง | ๐ | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๓๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| | **ศพด.แม่พริก ๒** | | | | | | | | | | | |
| ๖๒ | ว่าง | ๐ | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | - | ๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๖๓ | นางมณฑิตา ดวงวัง | ปริญญาโท (บริหารการศึกษา) | ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๗ | ครู | ชก. | ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๗ | ครู | ชก. | ๔๐๘,๐๐๐ (๓๔,๐๐๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | (เงินอุดหนุน) |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๖๔ | นางวัดนา เคชอุดมวัฒน์ | [illegible] | ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๘ | ครู | ชก. | ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๘ | ครู | ชก. | ๔๐๘,๔๘๐ (๓๔,๐๔๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | (เงินอุดหนุน) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | |
| ๖๕ | นางรุ่งทิพย์ สุมชาลังการ | ปริญญาตรี (ปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๒๐๑,๙๖๐ (๑๖,๘๓๐ x ๑๒) | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| | ศพด.บ้านป่าเมี่ยงแม่พริก | | | | | | | | | | | |
| ๖๖ | ว่าง | ๐ | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) | - | ๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๖๗ | นางรุจิรัตน์ โพธิ์ทอง | ปริญญาตรี (ปฐมวัย) | ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๙ | ครู | ชก. | - | ครู | ชก. | ๓๓๗,๖๘๐ (๒๘,๑๔๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๖๘ | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ว่าง | ๐ | ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |

(ลงชื่อ) ผู้จัดทำข้อมูล
(นายภูริพัฒน์ คุณครอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายปรีชา วงค์มูล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายคชานนท์ ฐานดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาคนตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมดยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางดโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและ

พัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

**๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

**๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้

สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

**๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

**๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

**๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

**๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

**๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

**๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติรนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

# ภาคผนวก



**คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก**

**ที่ ๗๕๔/๒๕๖๙**

**เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**

---

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

| | |
|---|---|
| ๑.๑ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| ๑.๓ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

/๒.๑ ศึกษา...

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายคชานนท์ ฐานดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

**รายงานการประชุม**
**คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒**
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

**ผู้มาประชุม**

| | | | |
|---|---|---|---|
| ๑. นายคชานนท์ ฐานดี | ตำแหน่ง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายปรีชา วงค์มูล | ตำแหน่ง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | กรรมการ |
| ๓. จ่าเอกเด่น พระศรี | ตำแหน่ง | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | กรรมการ |
| ๔. นางสาวศุภลักษณ์ จันต๊ะ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายสุทธิพงษ์ วงศ์ต่อม | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นายนัฐวุฒิ ดวงวัง | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นางสาววิชุตา แดงตุ้ย | ตำแหน่ง | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นายภูริพัฒน์ คุณครอง | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

**ผู้ไม่มาประชุม**
-ไม่มี-

**เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.**

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**
๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
๑.๒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

**นายคชานนท์ ฐานดี**
**ประธานกรรมการ**

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ ๗๘๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ ๗๘๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

| | |
|---|---|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการการแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

(๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

และคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีหน้าที่ดังนี้

๑) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม จริยธรรม

๒) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับ ดูแล และติดตามประเมินผลการดำดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

**ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

- ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

๓.๑ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

**นายคชานนท์ ฐานดี**
**ประธานกรรมการ**

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำ แผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่ม โดยเริ่มจากส่วนราชการไหนที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้นให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

**นางสาววิชุตา แดงตุ้ย**
**กรรมการ/เลขานุการ**

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับจากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และหน่วยตรวจสอบภายใน

**นางสาววิชุตา แดงตุ้ย**
**กรรมการ/เลขานุการ**

สำนักปลัด มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

| ที่ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | ประเภท | อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา) | มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา) | อัตรากำลังว่าง (อัตรา) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | สำนักปลัด | | | | | | |
| ๓ | | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น | ๑ | ๑ | - | |
| ๔ | | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ ปก/ชก | ๑ | ๑ | - | |
| ๕ | | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ ปก/ชก | ๑ | ๑ | - | |
| ๖ | | นักวิชาการสาธารณสุข | วิชาการ ปก/ชก | ๑ | ๑ | - | |
| ๗ | | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ทั่วไป ปง/ชง | ๑ | ๑ | - | |
| ๘ | | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป ปง/ชง | ๑ | ๑ | - | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๙ | | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ทั่วไป ปง/ชง | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๐ | | ผู้ช่วยนักการจัดการงานทั่วไป | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | ๑ | ยุบเลิก |
| ๑๑ | | ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | ๑ | ยุบเลิก |
| ๑๒ | | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | ๑ | ยุบเลิก |
| ๑๓ | | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | ๑ | ยุบเลิก |
| ๑๔ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๕ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๖ | | พนักงานขับรถยนต์ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๗ | | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๘ | | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ๑ | - | ๑ | |
| ๑๙ | | คนงาน | พนักงานจ้างทั่วไป | ๓ | ๑ | ๒ | |
| ๒๐ | | นักการภารโรง | พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | ๑ | - | |
| ๒๑ | | พนักงานสูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านกฎหมาย | พนักงานสูงอายุ | ๑ | ๑ | - | |
| | | **รวม ๒๓ ตำแหน่ง** | | **๒๓** | **๑๖** | **๗** | |

สำหรับพนักงานจ้างภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) ยุบเลิก จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ผู้ช่วยนักการจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล และผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และส่วนพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นที่ว่างจะดำเนินการสรรหาต่อไป

นางสาวศุภลักษณ์ จันต๊ะกรรมการ กองคลัง มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

| ที่ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | ประเภท | อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา) | มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา) | อัตรากำลังว่าง (อัตรา) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | กองคลัง | | | | | |
| ๑ | | ผู้อำนวยการกองคลัง | อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | หัวหน้าฝ่ายการเงิน | อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น | ๑ | ๑ | - | |
| ๓ | | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ | วิชาการ ชพ. | ๑ | - | ๑ | |
| ๔ | | นักวิชาการเงินและบัญชี | วิชาการ ปก/ชก | ๑ | ๑ | - | |
| ๕ | | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ ปก/ชก | ๑ | ๑ | - | |
| ๖ | | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | วิชาการ ปก/ชก | ๑ | ๑ | - | |
| ๗ | | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ทั่วไป ปง/ชง | ๑ | - | ๑ | |
| ๘ | | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป ปง/ชง | ๑ | ๑ | - | |
| ๙ | | ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | ๑ | ยุบเลิก |
| ๑๐ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๑ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๒ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | ๑ | |
| ๑๓ | | คนงาน | พนักงานจ้างทั่วไป | ๒ | ๒ | - | |
| | | **รวม ๑๔ ตำแหน่ง** | | **๑๔** | **๑๐** | **๔** | |

สำหรับตำแหน่งที่ว่าง จะใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกและสอบแข่งขันในอนาคตจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี ส่วนพนักงานจ้างภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) ยุบเลิก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และส่วนพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นที่ว่างจะดำเนินการสรรหาต่อไป

นายสุทธิพงษ์ วงค์ต่อม
กรรมการ

- กองช่าง มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

| ที่ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | ประเภท | อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา) | มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา) | อัตรากำลังว่าง (อัตรา) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | กองช่าง | | | | | |
| ๑ | | ผู้อำนวยการกองช่าง | อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | วิศวกรโยธา | วิชาการ ปก/ชก | ๑ | - | ๑ | |
| ๓ | | นายช่างโยธา | ทั่วไป ปง/ชง | ๑ | ๑ | - | |
| ๔ | | นายช่างโยธา | ทั่วไป ปง/ชง | ๑ | - | ๑ | กำหนดเพิ่ม |
| ๕ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | - | |
| ๖ | | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | - | |
| ๗ | | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | ๑ | กำหนดเพิ่ม |
| ๘ | | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | - | |
| ๙ | | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ๑ | - | ๑ | |
| ๑๐ | | คนงาน | พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | - | ๑ | |
| | | **รวม ๘ ตำแหน่ง** | | **๑๐** | **๕** | **๕** | |

สำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา และ พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น และสำหรับตำแหน่งที่ว่าง พนักงานส่วนตำบลจะใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกและสอบแข่งขันในอนาคตจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี ส่วนพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นที่ว่างจะดำเนินการสรรหาต่อไป

**นายนัฐวุฒิ ดวงวัง**
**กรรมการ**

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

| ที่ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | ประเภท | อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา) | มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา) | อัตรากำลังว่าง (อัตรา) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **กองการศึกษา** | | | | | |
| ๑ | | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ ปก/ชก | ๑ | ๑ | - | |
| ๓ | | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ทั่วไป ปง/ชง | ๑ | - | ๑ | |
| ๔ | | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป ปง/ชง | ๑ | - | ๑ | |
| ๕ | | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | ๑ | ยุบเลิก |
| ๖ | | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | - | |
| ๗ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | - | |
| ๘ | | คนงาน | พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | - | ๑ | |
| ๙ | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ ศพด. | ผู้บริหารสถานศึกษา | ๓ | - | ๓ | |
| ๑๐ | | ครู ศพด.แม่พริก๑ (เงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย) | พนักงานครู อบต. | ๑ | - | ๑ | |
| ๑๑ | | ครู ศพด.แม่พริก๑ (เงินเดือนอันดับ คศ.๓) | พนักงานครู อบต. | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๒ | | ครู ศพด.แม่พริก๒ (เงินเดือนอันดับ คศ.๒) | พนักงานครู อบต. | ๒ | ๒ | - | |
| ๑๓ | | ครู ศพด.บ้านป่าเมี้ยง (เงินเดือนอันดับ คศ.๒) | พนักงานครู อบต. | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๔ | | ผู้ดูแลเด็ก | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ๓ | ๓ | - | |
| ๑๕ | | ผู้ดูแลเด็ก | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ๑ | - | ๑ | |
| | | **รวม ๒๐ ตำแหน่ง** | | ๒๐ | ๑๑ | ๙ | |

สำหรับตำแหน่งที่ว่าง จะใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกและสอบแข่งขันในอนาคตจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี ส่วน

พนักงานจ้างภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) ยุบเลิก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และส่วนพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นที่ว่างจะดำเนินการสรรหาต่อไป

**นางสาววิชุตา แดงตุ้ย**
**กรรมการ/เลขานุการ**

หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
คือ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ตำแหน่งว่าง
ในส่วนของสายงานบริหารท้องถิ่น ๒ อัตรา ได้แก่
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) มีคนครองตำแหน่ง
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) มีคนครองตำแหน่ง
สำหรับตำแหน่งที่ว่างจะใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกและสอบแข่งขันในอนาคตจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

**นายคชานนท์ ฐานดี**
**ประธานกรรมการ**

ครับ เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว โดยจะต้องพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้ผู้ช่วยเลขาสรุปให้ คณะกรรมการฟังครับ

**นายภูริพัฒน์ คุณครอง**
**ผู้ช่วยเลขานุการ**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนั้น จึงขอสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และประมาณการภาระค่าใช้จ่าย ๓ ปี ดังนี้

# สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **สำนักปลัด อบต. (๐๑)** | | | | | | | | |
| หัวเหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | |
| คนงาน (ทั่วไป) | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ว่างเดิม ๒ อัตรา |
| นักการภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานสูงอายุทรงคุณวุฒิเฉาะทางกฎหมาย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **กองคลัง (๐๔)** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>กลุ่มงานพัฒนารายได้</u> | | | | | | | | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชพ.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก.ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>ฝ่ายการเงินและบัญชี</u> | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและการบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (ต่อ)

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและการบัญชี | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน (ทั่วไป) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| **กองช่าง (๐๕)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง |
| พนักงานจ้างภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษาฯ | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน (ทั่วไป) | | | | | | | | |
| ศพด.อิตาเลียนไทยอุปภัมภ์ แม่พริก ๑ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ครู (เงินเดือนอันดับผู้ช่วย) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๓) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ) | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (ต่อ)

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| ศพด. แม่พริก ๒ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศพด. แม่พริก ๒ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| รวม | ๖๖ | ๖๒ | ๖๒ | ๖๒ | +๒ | - | - | |

ประมาณการ ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ มาจากคำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๕๖,๐๐๐,๐๐๐) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

| ปีงบประมาณ | งบประมาณรายจ่าย | งบด้านบุคลากร | คิดเป็นร้อยละ |
|---|---|---|---|
| ๒๕๗๐ | ๕๘,๘๐๐,๐๐๐ | ๑๖,๕๔๒,๖๘๖ | ๒๘.๑๓ |
| ๒๕๗๑ | ๖๑,๗๔๐,๐๐๐ | ๑๗,๓๖๗,๓๐๐ | ๒๘.๑๓ |
| ๒๕๗๒ | ๖๔,๘๒๗,๐๐๐ | ๑๘,๒๓๘,๓๕๖ | ๒๘.๑๓ |

**นายคชานนท์ ฐานดี** ประธานกรรมการ — สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการ และประมาณการภาระค่าใช้จ่ายในระยะเวลา ๓ ปีแล้ว ไม่เกินร้อยละสี่สิบ มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมครับ

**มติที่ประชุม เห็นชอบ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**

**นายคชานนท์ ฐานดี** ประธานกรรมการ — ตามมติที่ประชุม ให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๓.๒ พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

**นายคชานนท์ ฐานดี**
**ประธานกรรมการ**

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ ๗๘๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อทำหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จนกว่าจะแล้วเสร็จ นั้น

ขอเชิญกรรมการ/เลขานุการ แจ้งรายละเอียดร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครับ

**นางสาววิชุตา แดงตุ้ย**
**กรรมการ/เลขานุการ**

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์กรพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ ตัวชี้วัด

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจจะเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

**นายคชานนท์ ฐานดี**
**ประธานกรรมการ**

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงขอให้เลขานุการชี้แจงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลกร และให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมครับ

**นางสาววิชุตา แดงตุ้ย**
**กรรมการ/เลขานุการ**

ร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ**

๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ ดำเนินการโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ**

๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) โครงการฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) โครงการประกวดงานบริการที่เป็นเลิศประจำปี ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน**

๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการโดยสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ

๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) ดำเนินการโดยสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ

๓) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลกร**

๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ตำแหน่ง โดยกำหนดตัวชี้วัดคิดเป็นร้อยละของบุคลากรทั้งหมดอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

**นายคชานนท์ ฐานดี**
**ประธานกรรมการ**

มีกรรมการท่านใดจะเสนอแก้ไขหรือเพิ่มเติมโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรอีกไหมครับ เชิญครับ

**นางสาววิชุตา แดงตุ้ย**
**กรรมการ/เลขานุการ**

ไม่มีแก้ไขหรือเพิ่มเติม เห็นด้วยกับโครงการที่นำเสนอมา

**นางสาวศุภาลักษณ์ จันต๊ะ**
**กรรมการ**

ไม่มีแก้ไขหรือเพิ่มเติม เห็นด้วยกับโครงการที่นำเสนอมา

**นายสุทธิพงษ์ วงค์ต่อม**
**กรรมการ**

ไม่มีแก้ไขหรือเพิ่มเติม เห็นด้วยกับโครงการที่นำเสนอมา

**นายนัฐวุฒิ ดวงวัง**
**กรรมการ**

ไม่มีแก้ไขหรือเพิ่มเติม เห็นด้วยกับโครงการที่นำเสนอมา

**นายคชานนท์ ฐานดี**
**ประธานกรรมการ**

เมื่อไม่มีแก้ไขหรือเพิ่มเติมโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรแล้ว ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครับ

**มติที่ประชุม**

เห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ**

**นายคชานนท์ ฐานดี**
**ประธานกรรมการ**

มีท่านใดจะเสนอเรื่องเพิ่มเติมอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แต่เพียงเท่านี้ครับ

**เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.**

(ลงชื่อ) ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาววิชุตา แดงตุ้ย)
หัวหน้าสำนักปลัด
เลขานุการ/กรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายคชานนท์ ฐานดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
ประธานกรรมการ

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังจ่ายโบนัส)

ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ค่าใช้จ่ายในงบประมาณรายจ่ายประจำปี (จ่ายจริง) งบประมาณ 2568

ชื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

| ลำดับ | เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน | จ่ายจริง (บาท) (เงินรายได้) | จ่ายจริง (บาท) (เงินอุดหนุนทั่วไป) | ยอดรวม (บาท) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 1) เงินเดือน (ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น) | 5,622,476.05 | 1,490,860.00 | 7,113,336.05 |
| | 2) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น) | 243,624.33 | - | 243,624.33 |
| | 3) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น | | | |
| | - เงินวิทยฐานะ | - | 210,816.66 | 210,816.66 |
| | - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร) | - | - | - |
| | - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม) | - | - | - |
| | - เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พนักงาน) | 1,480.00 | - | 1,480.00 |
| | - เงินเพิ่มพิเศษพนักงานจ้าง | 36,000.00 | 67,200.00 | 103,200.00 |
| 2 | ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน | | | |
| | 1) ค่าจ้างลูกจ้างประจำ | - | - | - |
| | 2) ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง | 2,624,415.00 | 442,320.00 | 3,066,735.00 |
| | 3) เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ลูกจ้างประจำ + พนักงานจ้าง) | 330,322.00 | 19,410.00 | 349,732.00 |
| | ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ (ประโยชน์ตอบแทนอื่น ) | | | |
| 3 | 1) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) | - | - | - |
| 4 | 2) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ | - | - | - |
| 5 | 3) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพฯ และข้าราชการครู กทม. | 75,310.25 | 1,400.00 | 76,710.25 |
| 6 | เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล | - | - | - |
| 7 | เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย นอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ /พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (แพทย์, พยาบาล,ทันตแพทย์ฯลฯ) | 23,820.00 | - | 23,820.00 |
| 8 | เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว | - | - | - |
| 9 | ค่าเช่าบ้าน | 497,683.33 | - | 497,683.33 |
| 10 | เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่ | - | - | - |

| ลำดับ | เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน | จ่ายจริง (บาท) (เงินรายได้) | จ่ายจริง (บาท) (เงินอุดหนุนทั่วไป) | ยอดรวม (บาท) |
|---|---|---|---|---|
| 11 | เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ | - | - | - |
| 12 | เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ | - | - | - |
| 13 | 11) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นส่วนท้องถิ่นที่มิใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.) | - | - | - |
| 14 | เงินสมทบประกันสังคม | 128,708.00 | 22,021.00 | 150,729.00 |
| 15 | เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.) | 370,910.00 | - | 370,910.00 |
| 16 | เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร | - | - | - |
| 17 | บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ | - | - | - |
| 18 | เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง | 1,377,148.00 | - | 1,377,148.00 |
| 19 | ทุนการศึกษา | - | - | - |
| 20 | เงินเกษียณอายุกำหนด | - | - | - |
| 21 | เงินกองทุนทดแทนตามกำหนด | 3,427.00 | - | 3,427.00 |
| | (ช่อง1)**รวมเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น** | **11,335,323.96** | **2,254,027.66** | **13,589,351.62** |
| | (ช่อง2)**ยอดตั้งจ่าย (จ่ายจริง)** | **45,885,171.08** | | |
| | (ช่อง3)**คิดเป็นร้อยละ** | **24.70** | | |

ช่อง 1 X 100 = ช่อง 3
ช่อง 2

(ลงชื่อ) (ลงชื่อ) (ลงชื่อ)

(นางสาวศุภลักษณ์ จันต๊ะ) (นายปรีชา วงค์มูล) (นายอุทัย ฟูวงศ์)

ผู้อำนวยการกองคลัง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

รายการค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง)
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

รายได้รวมเงินอุดหนุน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ จำนวน ๕๖,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

| ที่ | รายการ | จำนวน |
|---|---|---|
| ๑ | เงินเดือน | |
| ๑.๑ | เงินเดือนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น | ๙,๓๙๒,๐๔๐ |
| ๒ | ค่าจ้าง | |
| ๒.๑ | ค่าจ้างลูกจ้างประจำ | ๐ |
| ๒.๒ | ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง | ๔,๓๖๒,๗๘๔ |
| ๒.๓ | เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับค่าจ้าง/ตอบแทน | ๐ |
| ๓ | เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (๒๑ รายการ) | |
| ๓.๑ | เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ | ๔๘๘,๔๐๐ |
| ๓.๒ | เงินตอบแทนอื่นๆ | |
| | ๑) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน | ๐ |
| | เงินค่าตอบแทนพิเศษ (กรณีเงินเดือน หรือค่าจ้างเต็มขั้น) | |
| | ๒) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว | ๕๐๕,๕๖๘ |
| | ๓) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคม | ๐ |
| | และสวัสดิการ (พ.ต.พ.) | |
| | ๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) | ๐ |
| | ๕) ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัด อปท. | ๐ |
| | ๖) เงินเพิ่มสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) | ๐ |
| | ๗) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง | ๐ |
| | ๘) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย | ๐ |
| | ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) | |
| | ๙) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.) | ๐ |
| | ๑๐) เงินวิทยฐานะ | ๐ |
| | ๑๑) เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ | ๐ |
| | ๑๒) เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน | ๐ |
| ๓.๓ | เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) | ๐ |
| ๓.๔ | เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ | ๐ |
| ๓.๕ | เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตร | ๒๔๕,๐๐๐ |
| | | ๑๔,๙๙๓,๗๙๒ |

| ที่ | รายการ | จำนวน |
|---|---|---|
| ๓.๖ | เงินสวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาล | ๐ |
| ๓.๗ | เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ | ๐ |
| ๓.๘ | เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ | ๐ |
| | ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติส่วนตัว | |
| ๓.๙ | เงินค่าเช่าบ้าน | ๗๕๗,๐๐๐ |
| ๓.๑๐ | เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับ | ๐ |
| | อันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติในหน้าที่ | |
| ๓.๑๑ | เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง | ๐ |
| | ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ | |
| ๓.๑๒ | เงินบำเหน็จลูกจ้าประจำ | ๐ |
| ๓.๑๓ | เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการฯ (ชคบ.) | ๐ |
| ๓.๑๔ | เงินสมทบกองทุนประกันสังคม (ฐานะนายจ้าง) | ๑๕๐,๐๐๐ |
| ๓.๑๕ | เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น | ๕๑๐,๐๐๐ |
| ๓.๑๖ | เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร | ๐ |
| ๓.๑๗ | บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติ | ๐ |
| | หน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบ | |
| | เรียบร้อยของประเทศ | |
| ๓.๑๘ | เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ | ๓๔๐,๓๕๖ |
| | ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (โบนัส) | |
| ๓.๑๙ | ทุนการศึกษา | ๐ |
| ๓.๒๐ | เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด | ๐ |
| ๓.๒๑ | เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน | ๑๕,๖๖๕ |
| | รวม | ๑,๗๗๓,๐๒๑ |

๑๖,๗๖๖,๘๑๓

คิดเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ๒๙.๙๔

ลงชื่อ.....

(นางสาววิชุตา แดงตุ้ย)
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ.....

(นายปรีชา วงค์มูล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ลงชื่อ.....

(นายคชานนท์ ฐานดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

**คำรับรอง**

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

**ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง**

ณ วันที่ ๒๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน .....๕๖,๐๐๐,๐๐๐..... บาท

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน .....๑๗,๘๖๘,๖๙๑.....บาท
คิดเป็นร้อยละ...๓๑.๙๐.....

๓. ตามกรอบอัตรากำลัง .....๖๖.... อัตรา แยกเป็น
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล .....๓๓.... อัตรา (มีผู้ครอง .....๒๓.... อัตรา + ว่าง .....๑๐..... อัตรา)
๓.๒ พนักงานจ้าง .....๓๓..... อัตรา (มีผู้ครอง ....๑๙..... อัตรา + ว่าง ....๑๔..... อัตรา)

๔. ขอกำหนดตำแหน่งขึ้น จำนวน ....๒... อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จำเป็นและสำคัญ ดังนี้
๔.๑ ตำแหน่ง....นายช่างโยธา ปง./ชง..... เลขที่ตำแหน่ง.....๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....งานอุตสาหกรรมและโยธา.....กองช่าง.....

๔.๒ ตำแหน่ง....ผู้ช่วยนายช่างโยธา..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....งานอุตสาหกรรมและโยธา..... กองช่าง.....

๕. ขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง จำนวน .....-..... อัตรา ดังนี้
๕.๑ จากตำแหน่ง.....-..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....-..... กอง.....-.....
ไปตำแหน่ง.....-..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....-..... กอง.....-.....

๖. ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน .....๖..... อัตรา ดังนี้
๖.๑ ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....งานบริหารทั่วไป.....สำนักปลัด.....

๖.๒ ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....งานบริหารทั่วไป.....สำนักปลัด.....

๖.๓ ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....งานบริหารทั่วไป.....สำนักปลัด.....

๖.๔ ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....งานบริหารทั่วไป.....สำนักปลัด.....

๖.๕ ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....งานบริหารงานคลัง.....กองคลัง.....

๖.๖ ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา.....กองการศึกษา.....

๗. ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน (<u>ต้องเป็นตำแหน่งว่างไม่เกิน ๖๐ วัน และไม่เป็นตำแหน่งล็อค</u>) ดังนี้

๗.๑ จากตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย.....-..... (นักบริหารงาน..... ระดับ .....)
เลขที่ตำแหน่ง.....-..... ว่างเมื่อวันที่ .....
เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน.....-..... (.....)
เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
เหตุผล.....-.....

๘. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หลังจากการดำเนินการตามข้อ ๔ - ๗
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ คิดเป็นร้อยละ .....๒๘.๑๓.....
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ คิดเป็นร้อยละ .....๒๘.๑๓.....
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ .....๒๘.๑๓.....

ขอรับรองต่อคณะอนุกรรมการตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ว่าได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้รับรอง
(นายปรีชา วงค์มูล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

(ลงชื่อ) ..... ผู้รับรอง
(นายคชานนท์ ฐานดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก**
**เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล**
**และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**

**********

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐาน มาตรฐานเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

ข้อ ๑ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
ข้อ ๒ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
ข้อ ๓ ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
ข้อ ๔ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
ข้อ ๕ ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
ข้อ ๖ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
ข้อ ๗ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
ข้อ ๘ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
ข้อ ๙ ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ขอประกาศให้ มาตรฐานทั้ง ๙ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายคชานนท์ ฐานดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก**
**เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ**
**ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)**

**********

เพื่อให้การประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายคชานนท์ ฐานดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

# โครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในส่วนราชการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

(แนบท้ายประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘)

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **๑. สำนักปลัด** | **๑. สำนักปลัด** | |
| ๑. งานบริหารงานราชการทั่วไป อบต. | ๑. งานบริหารงานราชการทั่วไป อบต. | |
| ๒. งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ๒. งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๓. งานกิจการสภา | ๓. งานกิจการสภา | |
| ๔. งานธุรการ | ๔. งานธุรการ | |
| ๕. งานประชาสัมพันธ์ | ๕. งานประชาสัมพันธ์ | |
| ๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ | ๖. งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ | |
| ๗. งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ | ๗. งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ | |
| ๘. งานสวัสดิการทางสังคม | ๘. งานสวัสดิการทางสังคม | |
| ๙. งานสังคมสงเคราะห์ | ๙. งานสังคมสงเคราะห์ | |
| ๑๐. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส | ๑๐. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส | |
| ๑๑. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ | ๑๑. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ | |
| ๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร | ๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร | |
| ๑๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | ๑๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | |
| ๑๔. งานการพาณิชย์ | ๑๔. งานการพาณิชย์ | |
| ๑๕. งานเลือกตั้ง | ๑๕. งานเลือกตั้ง | |
| ๑๖. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑๖. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | |
| ๑๗. งานยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๗. งานยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๑๘. งานจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๘. งานจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล | |

| | | |
|---|---|---|
| ๑๙. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ<br>พัฒนาท้องถิ่น | ๑๙. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น | |
| ๒๐. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด | ๒๐. งานประสานแผนการพัฒนาจังหวัด | |
| ๒๑. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง | ๒๑. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง | |
| ๒๒. งานงบประมาณ | ๒๒. งานงบประมาณ | |
| ๒๓ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๒๓ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๒๔. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี | ๒๔. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี | |
| ๒๕. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ | ๒๕. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ | |
| ๒๖. งานบริการสาธารณสุข | ๒๖. งานบริการสาธารณสุข | |
| ๒๗. งานส่งเสริมสาธารณสุข | ๒๗. งานส่งเสริมสาธารณสุข | |
| ๒๘. งานส่งเสริมสุขภาพ | ๒๘. งานส่งเสริมสุขภาพ | |
| ๒๙.งานสิ่งแวดล้อม | ๒๙.งานสิ่งแวดล้อม | |
| ๓๐. งานนิติการ | ๓๐. งานนิติการ | |
| ๓๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๓๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |
| ๓๒.งานรักษาความสงบเรียบร้อยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ | ๓๒.งานรักษาความสงบเรียบร้อยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ | |
| ๓๓. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น<br>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | ๓๓. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | |
| ๓๔. งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน | ๓๔. งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน | |
| ๓๕. งานการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง | ๓๕. งานการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง | |
| ๓๖. งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล | ๓๖. งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล | |
| ๓๗. งานการจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ | ๓๗. งานการจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ | |
| ๓๘. งานการลาทุกประเภท | ๓๘. งานการลาทุกประเภท | |

| | | |
|---|---|---|
| ๓๙. งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง | ๓๙. งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง | |
| ๔๐. งานสวัสดิการทุกประเภท | ๔๐. งานสวัสดิการทุกประเภท | |
| ๔๑. งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกการคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกการคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน | ๔๑. งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกการคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกการคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน | |
| ๔๒. งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน | ๔๒. งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน | |
| ๔๓. งานบรรจุและแต่งตั้ง | ๔๓. งานบรรจุและแต่งตั้ง | |
| ๔๔. งานแผนพัฒนาบุคลากร | ๔๔. งานแผนพัฒนาบุคลากร | |
| ๔๕. งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูล<br>ทะเบียนประวัติ | ๔๕. งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ | |
| ๔๖. งานการฝึกอบรม | ๔๖. งานการฝึกอบรม | |
| ๔๗. งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ | ๔๗. งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ | |
| ๔๘. งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ<br>จรรยาบรรณ | ๔๘. งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ | |
| ๔๙. งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ | ๔๙. งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ | |
| **๒. กองคลัง** | **๒. กองคลัง** | |
| ๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี | ๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี | |
| ๑.๑ งานการเงินและบัญชี | ๑.๑ งานการเงินและบัญชี | |
| ๒. งานบริหารงานคลัง | ๒. งานบริหารงานคลัง | |
| ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน | ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน | |
| ๔. งานบริหารงานทั่วไป | ๔. งานบริหารงานทั่วไป | |
| ๕. งานบำเหน็จบำนาญ | ๕. งานบำเหน็จบำนาญ | |
| ๖. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | ๖. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |
| ๗. งานพัฒนารายได้ | ๗. กลุ่มงานพัฒนารายได้ | |
| ๗.๑ งานพัฒนารายได้ | ๗.๑ งานพัฒนารายได้ | |

| | | |
|---|---|---|
| **๓. กองช่าง** | **๓. กองช่าง** | |
| ๑.งานบริหารงานทั่วไป | ๑.งานบริหารงานทั่วไป | |
| ๒ .งานควบคุมอาคาร | ๒ .งานควบคุมอาคาร | |
| ๓. งานการโยธา | ๓. งานการโยธา | |
| ๔. งานวิศวกรรมโยธา | ๔. งานวิศวกรรมโยธา | |
| ๕. งานสาธารณูปโภค | ๕. งานสาธารณูปโภค | |
| ๖.งานสำรวจและออกแบบ | ๖.งานสำรวจและออกแบบ | |
| ๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง | ๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง | |
| ๘. งานผังเมือง | ๘. งานผังเมือง | |
| **๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** | **๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** | |
| ๑. งานบริหารการศึกษา | ๑. งานบริหารการศึกษา | |
| ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| ๓. งานบริหารงานทั่วไป | ๓. งานบริหารงานทั่วไป | |
| ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | |
| ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ | ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ | |
| ๖. งานนิเทศการศึกษา | ๖. งานนิเทศการศึกษา | |
| **๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน** | **๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน** | |
| ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน | ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน | |

(นายคชานนท์ ฐานดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



# ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
## เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

---

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายคชานนท์ ฐานดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก