

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2562) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	4
5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	7
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ อปท.ดำเนินการ	11
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	12
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	14
9. การวิเคราะห์และการประเมินความต้องการกำลังคน	16
10. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย	24
11. ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับส่วนราชการข้างเคียง	25
12. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	27
13. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	30
14. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	36
15. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	40
16. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง	41

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- ประกาศจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- สำเนาบันทึกเชิญประชุมแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

1. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ 2564 – 2566 โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2545 กำหนดแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

1.3 ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนด ตามข้อ 1.2 ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ 5/2545 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย ในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ได้ลงนามเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญและกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

3. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

4. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

5. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 แนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ซึ่งมี นายก้องการการบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

แม่ลอยตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของ อบต.แม่ลอย

3.1.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.1.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.1.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

3.1.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.1.7 ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.2 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ ดังนี้

3.2.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.2.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.2.3 ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาด้านโครงสร้างปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.2.4 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ ภารกิจงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

3.2.5 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ

3.2.6 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและ ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) และแผนการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตามนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (1) เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- (2) มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- (3) การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- (4) ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- (5) น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (6) ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร

ความต้องการ

- (1) ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- (2) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- (3) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- (4) ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร

2.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (1) ประชาชนที่มีอาชีพทำการเกษตรมีฐานะความเป็นอยู่ที่ยากจน เนื่องจาก ต้นทุนการทำเกษตรมีราคาสูงขณะที่ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาจำหน่ายที่ไม่แน่นอนหรือมีราคาตกต่ำ และปัญหาราคาน้ำมันที่มีแนวโน้มจะมีราคาสูงขึ้นเรื่อย ๆ
- (2) การส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร หรือการผลิตค้า OTOP ทั้งในเชิงอุตสาหกรรมครัวเรือนหรือเพื่อการพาณิชย์ และการตลาดยังขาดความเชื่อมโยง
- (3) กลุ่มอาชีพไม่มีเงินทุนดำเนินการ และไม่มีงบดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ความต้องการ

- (1) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้ พร้อมทั้งจัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
- (2) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (3) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (4) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3.ปัญหาด้านสังคม – การศึกษา

สภาพปัญหา

- (1) สถานศึกษาขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- (2) ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่เพียงพอ เช่น ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (3) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (4) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (5) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่และขาดความต่อเนื่องในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- (6) นักเรียนมีฐานะยากจน และขาดแคลนทุนทรัพย์
- (7) ประชาชน เยาวชน ขาดความรู้ ความเข้าใจและไม่เห็นคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (8) ขาดระบบรวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการศึกษา

(9) ประชาชนยังขาดความรู้ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค และการป้องกันสุขภาพของตนเอง

ความต้องการ

- (1) จัดหาแหล่งอบรมอาชีพให้กับประชาชนในวัยทำงาน
- (2) จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการค้าแยกขยะและวิธีการกำจัดขยะมูลฝอย
- (3) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (4) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด
- (5) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่

4.ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

- (1) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (2) งบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (3) เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ มีอายุการใช้งานมากไม่มีความทันสมัย
- (4) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการ

- (1) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (2) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้าใจเรื่องของงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจัดทำตามงบประมาณให้กับประชาชน
- (3) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานและส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่างๆ
- (4) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (1) การบุกรุกป่าไม้ การล่าสัตว์ป่า และแหล่งน้ำธรรมชาติมีความ ดิ้นเขิน เนื่องจาก วัชพืชปกคลุม
- (2) ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้อง
- (3) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (4) มีการใช้สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษตกค้างและไหลลงสู่แหล่งน้ำ
- (5) ภัยธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยและมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น

ความต้องการ

- (1) จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการค้ากำจัดขยะมูลฝอยอย่างครบวงจร
- (2) ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันไฟป่า
- (3) จัดเข้าค่ายอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (4) ปลูกป่า และมีมาตรฐานที่เข้มงวดกับผู้บุกรุกป่าไม้

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2562) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และ รวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา อบต. และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2562) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- 2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- 3) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดย วิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- 4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- 5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16 (4))
- 6) การสาธารณูปการ (มาตรา 16 (5))

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยคำนึงถึงนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยให้เหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบลอื่น นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ยังมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

ถนนภายในตำบลมีรถบรรทุกขนาดใหญ่วิ่งผ่านประจำ จึงทำให้ถนนเกิดการชำรุดและระยะเวลาการใช้งานสั้นกว่าปกติ ถนนทางการเกษตรบางหมู่บ้านยังไม่ได้รับการพัฒนาเนื่องจากอยู่ห่างไกลออกจากหมู่บ้าน และมีพื้นที่ติดกับตำบลอื่น ถนนเป็นดินลูกรัง จึงทำให้การคมนาคมในช่วงฤดูฝน การสัญจรไปมาค่อนข้างลำบากทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ถึงพื้นที่ที่ใช้ทำการเกษตรเนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- 2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- 3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- 4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- 5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- 6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- 7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาในด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพกับประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของสุขภาพเท่าที่ควร และยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้เรื่องการดูแลรักษาสุขภาพ

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีสถาบันการศึกษา สถานพยาบาล สถาบันการศึกษาและสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- 2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- 3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- 4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
- 5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (7))
- 6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดการระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีหลักการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ พยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน และให้ความสำคัญโดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นกรรมการติดตามประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีต่างๆ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างท้องที่ท้องถิ่นเป็นไปในทางที่ดี และด้านการบริหารผู้บริหารเน้นการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผนงาน โครงการและเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา พนักงานและประชาชน นอกจากนี้พนักงานและมีความพร้อม

ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ประชาชนทั่วไปให้ความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองสูงกว่าเยาวชน ซึ่งยังมีความสนใจทางการเมืองน้อย ทำให้การมีส่วนร่วมของเยาวชนในพื้นที่กับความสนใจทางการเมืองน้อย

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตราพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
- 2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
- 3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- 4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))
- 5) การท่องเที่ยว(มาตรา 68 (12))
- 6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 16(6))
- 7) การส่งเสริม การฝึกอบรมและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- 8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง และลำไย นอกจากนี้ยังมีประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่ของตำบลและกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้เรื่องการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป นอกจากนี้ยังไม่ตลาดรองรับผลผลิตของกลุ่มอาชีพที่เพียงพอ

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักในการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม จึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- 3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17 (12))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะภายในเขตตำบลแม่ลอย ซึ่งจะมีการปลูกต้นไม้ทุกๆปีในช่วงฤดูฝน

จุดอ่อน

ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลแม่ลอยยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบที่ต้องใช้พื้นที่จำนวนมากยังคงเป็นปัญหาที่ยังแก้ไขไม่ได้

5.6 ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- 2) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))
- 3) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
- 4) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาปฐมวัย มีการก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน และบุคลากรตามโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยและประชาชนในพื้นที่และสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ประเพณีท้องถิ่น เช่น ประเพณีกินสลาก ตั้งธรรมหลวง และกิจกรรมวันพระสัจจ

จุดอ่อน

บุคลากรตามโครงสร้างจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์และความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การศึกษาของเด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะได้ไม่เต็มที่

5.7 ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการดำเนินกิจกรรม (มาตรา 16 (16))
- 2) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))
- 3) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))
- 4) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))

- 5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน และมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

จุดอ่อน

ประชาชนให้ความสนใจเรื่องของการเมืองการปกครองท้องถิ่นไม่เท่าที่ควร เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยน้อย

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อบต.และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ เป็นจำนวนมากและหน่วยงานที่ถ่ายโอนมิได้ถ่ายโอนบุคลากรตามมา จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตลอดจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้การบริการหรือปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างทัน่วงที่และเป็นที่ยังพอใจของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT

จากผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย และสภาพความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง การประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ สามารถวิเคราะห์ประเมินผลได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

1. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
2. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น
3. มีข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
4. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย
5. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
6. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
7. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
8. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
8. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
9. มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม
10. มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย การเกษตรมีความอุดมสมบูรณ์
11. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพและประชาชนในตำบลมีความสนใจในการร่วมมือในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ตามบริบทของชุมชน

จุดอ่อน (Weakness)

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนคนที่มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่เพียงพอต่อการบริหารงาน
2. ความต้องการและคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย
3. บุคลากรยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเท่าที่ควร ต้องมีการฝึกอบรมตามสายงานและงานที่เกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง
4. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจในตัวกฎหมายหรือระเบียบค่อนข้างน้อย และประสบการณ์ในการทำงานน้อย
5. การบริหารงานด้านบุคลากรยังคงใช้คนไม่คุ้มกับงานที่ทำ
6. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นพื้นที่ราบและเกิดภัยธรรมชาติในฤดูแล้งมีการเผาวัชพืชในฤดูแล้ง ทำให้เกิดมลพิษในอากาศ
7. ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลเอาใจใส่และและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ยังใช้สารเคมีเพื่อเพิ่มผลผลิต เช่น ปุ๋ยเคมี ยาปราบศัตรูพืช ฯลฯ
8. อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
9. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่แน่นอน รวมถึงราคาผลผลิตตกต่ำ

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส และภัยคุกคาม

โอกาส (Opportunity)

1. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจฯ
2. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
4. ส่งเสริมให้เกิดการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด
5. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
6. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ
7. มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นทำให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง
8. ส่งเสริมพัฒนาด้านกลุ่มอาชีพต่างๆในตำบล เนื่องจากประชาชนมีความสนใจที่จะพัฒนาอาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค

ภัยคุกคาม (Threat)

1. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค
2. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
3. ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ แนวโน้มของต้นทุนสูงขึ้นและน้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง
4. ประชาชนมีการบุกรุกพื้นที่เพื่อใช้ในการเกษตร
5. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
6. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.ภัยธรรมชาติเนื่องจากฤดูฝนมีน้ำท่วม ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- 8.สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 9.ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ
- 10.ขาดระบบชลประทานเพื่อใช้ในการเกษตร

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2562) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <p>1.3 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>1.4 งานกฎหมายและคดี</p> <p>1.5 งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>1.6 งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</p> <p>1.7 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขชุมชน</p> <p>1.8 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <p>2.2 งานบัญชี</p> <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุและ</p> <p>2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <p>3.2 งานออกแบบงานควบคุมอาคาร</p> <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.3 งานธุรการ</p> <p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>5.1 งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <p>1.3 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>1.4 งานกฎหมายและคดี</p> <p>1.5 งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>1.6 งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</p> <p>1.7 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขชุมชน</p> <p>1.8 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <p>2.2 งานบัญชี</p> <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุและ</p> <p>2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <p>3.2 งานออกแบบงานควบคุมอาคาร</p> <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.3 งานธุรการ</p> <p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>5.1 งานตรวจสอบภายใน</p>	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์
และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และรางระบายน้ำ 2. ขยายเขตไฟฟ้า 3.พัฒนาระบบประปา 4.ก่อสร้างปรับปรุงหอกระจายข่าวภายในหมู่บ้าน 5.ก่อสร้างศาลาประชาคม / อาคารเอนกประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	1.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและเกษตรปลอดภัย 2.ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และการเกษตรทฤษฎีใหม่ 3.ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน 4.ส่งเสริมการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข	1.การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการ สาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 2.การส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น 3.ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ 4.ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน 5.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม 6.ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	1.แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของ ประชาชนและองค์กร 2.แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยในชุมชน 3.ส่งเสริมการมีที่อยู่อาศัยและที่ทำกินเป็นของตนเอง 8.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ และยั่งยืน	1.แนวทางการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2.แนวทางการเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม 3.แนวทางการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4. บริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืน 5. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สาธารณะ
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	1.แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน 2.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร 3.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และ สถานที่ปฏิบัติงาน 4.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้

การวิเคราะห์และประเมินความต้องการอัตรางำลังคนที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย
 ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวางกรอบอัตรางำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม
 ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ
 การ บริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร
 กิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรางำลังแต่ละประเภทอย่าง
 เหมาะสมกับ ภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วน
 ตำบลแม่ลอย ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้
 ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ
 งานที่มี ความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
 กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการ
 ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้าง
 จะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วย บริบท
 ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน

1. เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

2. การนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะส่งผล กระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากร ในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งของแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดสายงานตามลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

3. การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้พิจารณาจัดสรรให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มากที่สุด โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.) จำนวน 1 ตำแหน่ง
2. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.) จำนวน 1 ตำแหน่ง

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---|---------|
| 1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 3. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 4. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 5. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 6. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 7. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 8. คนงาน | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดตลงประจำเดือนประจำปี งาน เกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|---------|
| 1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 2. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 3. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก. | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 3. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 6. นักวิชาการคลัง ปก./ชก. | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 7. คนงาน | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การ จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อม บำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุม การปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. นายช่างโยธา ปง./ขง.	จำนวน	2	ตำแหน่ง
3. นายช่างไฟฟ้า ปง./ขง.	จำนวน	1	ตำแหน่ง
4. คนงาน	จำนวน	1	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน	1	ตำแหน่ง
3. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง.	จำนวน	1	ตำแหน่ง
4. ครู คศ.1	จำนวน	3	ตำแหน่ง
5. ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	จำนวน	3	ตำแหน่ง

บัญชีการคำนวณจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งกรอว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอว่าง)
1.ลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล มีคนครอง - อัตรา อัตรารว่าง - อัตรา	
2.พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน 1 อัตรา (ไม่รวมพนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก)	1.พนักงานส่วนตำบล มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน 26 อัตรา
3.พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง) จำนวน - อัตรา รวมทั้งสิ้น 1 อัตรา	2.พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง) จำนวน 5 อัตรา รวมทั้งสิ้น 31 อัตรา
สรุป ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ 3.23 ของกรอพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด $\frac{\text{ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ}}{\text{จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด(อัตรา)}} \times 100 = \frac{1 \times 100}{31} = 3.23 \%$	

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ 3.23 ของกรอพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

คำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีการคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอที่จะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การปฏิบัติงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี 52 สัปดาห์

1 สัปดาห์จะทำงาน 5 วัน

1 ปี จะมีวันทำงาน 260 วัน

วันหยุดราชการประจำปี 13 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7 วัน

รวมวันหยุดใน 1 ปี 30 วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี จึงมีวันทำงาน 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน มีจำนวน 6 ชั่วโมง

(08.30 – 16.30 น. – เวลาพักกลางวัน 1 ชั่วโมง – เวลาพักส่วนตัว 1 ชั่วโมง)

**เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ (1,380 x 60) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}$

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องการทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มี
อัตรากำลังที่ต้องการในส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
1		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	1	1	-		
2		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ต้น	1	1	-		
3		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	1	1	-		
4	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	1	1	-		
5		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	1	1	-		
6		นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	1	1	-		
7		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	1	1	-		
8		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ชก.	1	1	-		
9		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	1	1	-		
10		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	-		
11		คณงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	-		
		รวม 11 ตำแหน่ง				11	11	-	
12		กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	1	1	-	
13			นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	1	1	-	
14	นักวิชาการคลัง		วิชาการ	ปก./ชก.	1	-	1		
15	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	ชก.	1	1	-		
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ทั่วไป	ชง.	1	1	-		
17	คณงาน		พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	-		
	รวม 6 ตำแหน่ง					6	5	1	
18	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	1	1	-		
19		นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	2	-	2		
20		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปจ./ชง.	1	-	1		
21		คณงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	-		
		รวม 4 ตำแหน่ง				5	2	3	
22	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	1	1	-		
23		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	1	-	1		
24		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	1	1	-		
25		ครู	อันดับ คศ.2	-	1	1	-		
26		ครู	อันดับ คศ.1	-	2	2	-		
27		ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	3	1	-		
		รวม 6 ตำแหน่ง			9	8	1		
		รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)			31	26	5		

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยมีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน 1 คน และรองปลัด จำนวน 1 คน

สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมดจำนวน 8 ตำแหน่ง 8 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 5 อัตรา ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 8 ตำแหน่ง รวม 8 อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองคลัง อบต.แม่ลอย มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมดจำนวน 6 ตำแหน่ง 6 อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 3 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 1 อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 6 ตำแหน่ง รวม 5 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 1 อัตรา

กองช่าง อบต.แม่ลอย มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมดจำนวน 4 ตำแหน่ง 5 อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 1 อัตรา ปัจจุบันในกองช่างมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 4 ตำแหน่ง 5 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 3 อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 5 ตำแหน่ง 9 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 1 อัตรา พนักงานครู 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 3 อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 5 ตำแหน่ง 9 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 1 อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยมีความต้องการหน่วยงานตรวจสอบภายใน จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ซึ่งปัจจุบันมีคนครองตำแหน่ง

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ตำแหน่ง 31 อัตรา ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน 16 อัตรา
2. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน 5 อัตรา
3. พนักงานครู อบต. (มีคนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน 3 อัตรา
4. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน - อัตรา
5. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน 4 อัตรา
7. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน - อัตรา
8. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน 3 อัตรา
9. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน - อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 29 กันยายน 2558 ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

1. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน 1 คน
2. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้ อัตราส่วน 10:1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่ม ได้อีก 1 คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก อีกหนึ่งอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยไม่สามารถปรับเกลียอัตรากำลังให้เพียงพอต่อ จำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครู ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (ปี 2563)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต.								
-ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
-รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
-หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
-นักจัดการงานทั่วไป ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. - นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
-นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
-นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
-คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
-นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
-นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
-นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
-คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
-นายช่างโยธา ปง./ชง.	2	2	2	2	-	-	-	
-นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
-คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
-ครู คศ.2	2	2	2	2	-	-	-	
-ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
-ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	31	31	31	31	-	-	-	

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรม

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย		กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรม	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1
สำนักปลัด		สำนักปลัด	
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1
พนักงานจ้างทั่วไป	1	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	1	คนงาน	3
กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	1	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	1	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
คนงาน	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1
กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1
นายช่างโยธา ปง./ชง.	2	นายช่างโยธา ปง./ชง.	1
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	1	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงาน	1		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	ครู (คศ.1)	2
ครู (คศ.1)	3	ครู (คศ.2)	1

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย		กรอบอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	3	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1
		ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	2
		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	1
		ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	1
หน่วยงานตรวจสอบภายใน		หน่วยงานตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1
รวมทั้งสิ้น ของ อบต.แม่ลอย	31	รวมทั้งสิ้น ของ อบต.หนองแรด	31
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563		งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563	
จำนวน 41,500,000 บาท		จำนวน 30,043,100 บาท	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง		อัตราค่าจ้าง		ภาระค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(3)		ค่าใช้จายรวม (4)				หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	ปีปัจจุบัน	จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564		2565	2566
1	นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัดอบต.)	กลาง	1	478,560	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	18,120	663,000	679,440	697,560	
2	นักบริหารงานท้องถิ่น(รองปลัดอบต.)	ต้น	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	
	สิ้นปีนับตัด																	
4	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.)	ต้น	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	
5	นักวิชาการเกษตร	ชก.	1	342,720	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	349,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	
7	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	311,640	-	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	
8	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	288,120	-	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	260,520	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,280	271,440	282,600	293,880	
	ขมับงบจ้าง																	
10	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	235,200	-	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	244,680	254,520	264,720	
11	คนงาน	-	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	รวมสำนักงานปลัด		11			11	11	11				123,360	124,680	125,760	3,702,120	3,826,800	3,952,560	
	อบต.คลัง																	
12	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	311,640	-	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	
14	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	336,360	-	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	
15	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	1	0	-	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่าง
																		(3 ส.ค.63)
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชก.	1	307,920	-	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า						ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน	ปัจจุบัน ปีปัจจุบัน (1)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564		2565	2566
	พนักงานจ้าง																			
17	คนงาน		1	1	108,000			1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	รวมกองคลัง		6	5				6	6	6				404,640	62,160	63,000	1,946,280	2,008,440	2,071,440	
	กองช่าง																			
18	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	1	1	317,520	42,000		1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	371,760	384,720	398,160	
19	นายช่างโยธา	ป.จ./ช.ง.	1	-	297,900			1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	
																				(17ม.ย.62)
20	นายช่างโยธา	ป.จ./ช.ง.	1	-	297,900			1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	
																				(1 พ.ย.60)
21	นายช่างไฟฟ้า	ป.จ./ช.ง.	1	-	297,900			1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	
																				(1 ต.ค.60)
	พนักงานจ้าง																			
22	คนงาน		1	1				1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	รวมกองช่าง		5	2				5	5	5				905,940	42,120	42,600	1,373,460	1,415,580	1,458,180	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
23	นักบริหารงานศึกษา(ผู้อำนวยการศึกษา)	ต้น	1	1	376,080	42,000		1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	
24	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	1	1	259,440			1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	
25	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320			1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	
																				(1 ต.ค.60)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเนอเออ																			
26	ครู ต.ศ.2		2	2	0			2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
27	ครู ต.ศ.1		1	1	0			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
28	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		1	1	41,280			1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	47,520	54,000	60,720	เงินอุดหนุน
29	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้ไม่มีทักษะ)		1	1	41,280			1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	47,520	54,000	60,720	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565		2566	
30	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		1	154,080		1	1	1						391,560	48,840	46,680	1,151,640	1,200,480	1,250,160	
	รวมกองการศึกษาฯ		9			7	7	7						397,800	55,320	53,400	1,311,960	1,367,280	1,423,680	เงินอบต.
(4)	รวม		31	7,265,100	378,000	31	31	31						1,831,740	284,280	284,760	8,333,820	8,618,100	8,905,860	
(5)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (15%)																1,250,073	1,292,715	1,335,879	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																9,583,893	9,910,815	10,241,739	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของปริมาณรายจ่ายประจำปี																21.99	21.66	21.32	

หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 ให้ใช้ข้อมูลยุติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 (41,500,000)เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณ 2565 และ 2566

ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 จำนวน 41,500,000 บาท = (41,500,000x5%) = 43,575,000 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 43,575,000 บาท = (43,575,000x5%) = 45,753,750 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 45,753,750 บาท = (45,753,750x5%) = 48,041,437 บาท

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง

แต่ไม่ต่อนามาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนเลขประจำตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

: ให้นำพื้นที่ข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ ก.จ. ก.ท. และ ที่ มท 0809.5/ว 52

ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งฯ

(ลงชื่อ)



(นางสาวไวกัสร์ ทาอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้กรอกข้อมูล



(นางนพดล บั้งเงิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)



(นายบุญธรรม ปูชัย)

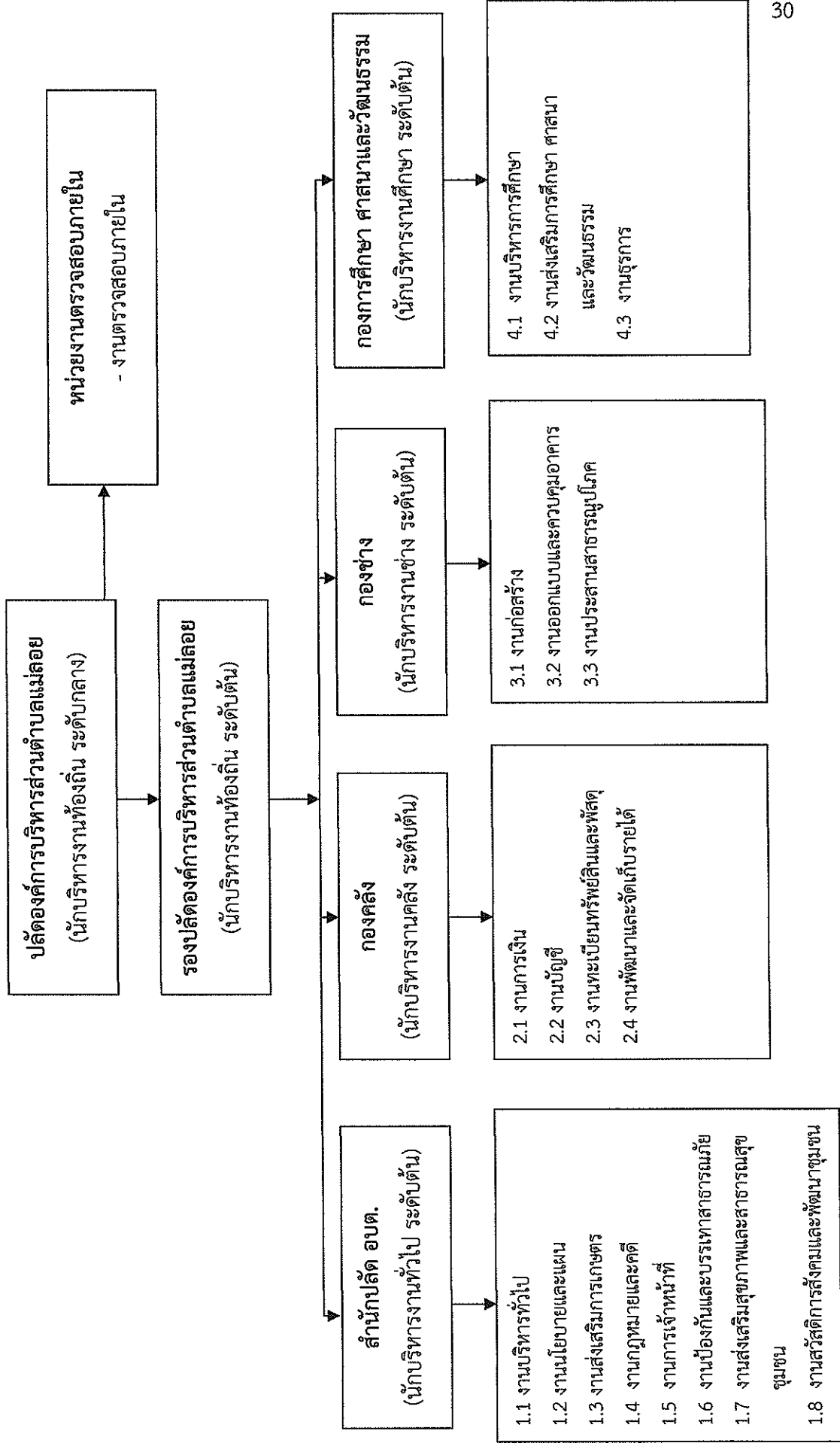
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

ผู้รับรองข้อมูล

29

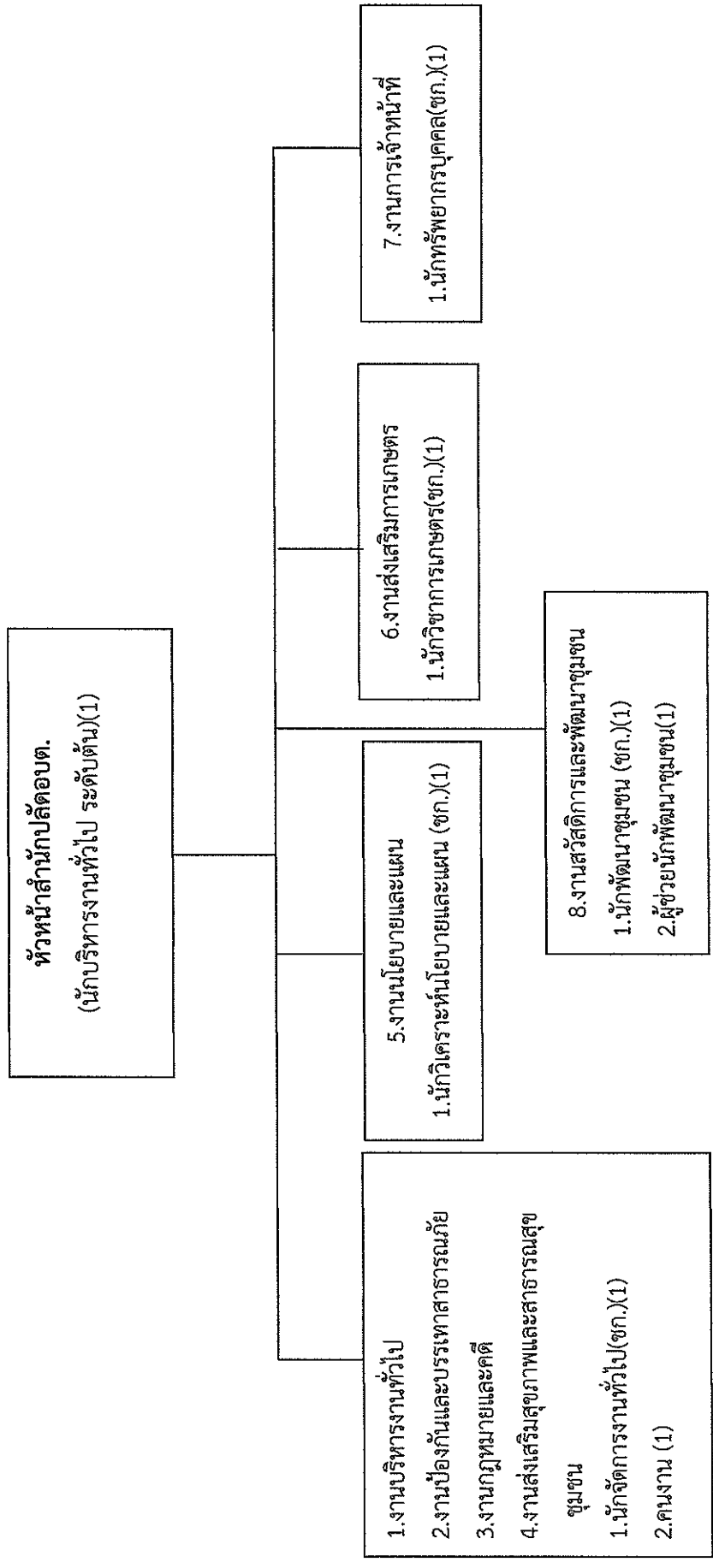
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนแม่บทร่างกำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย



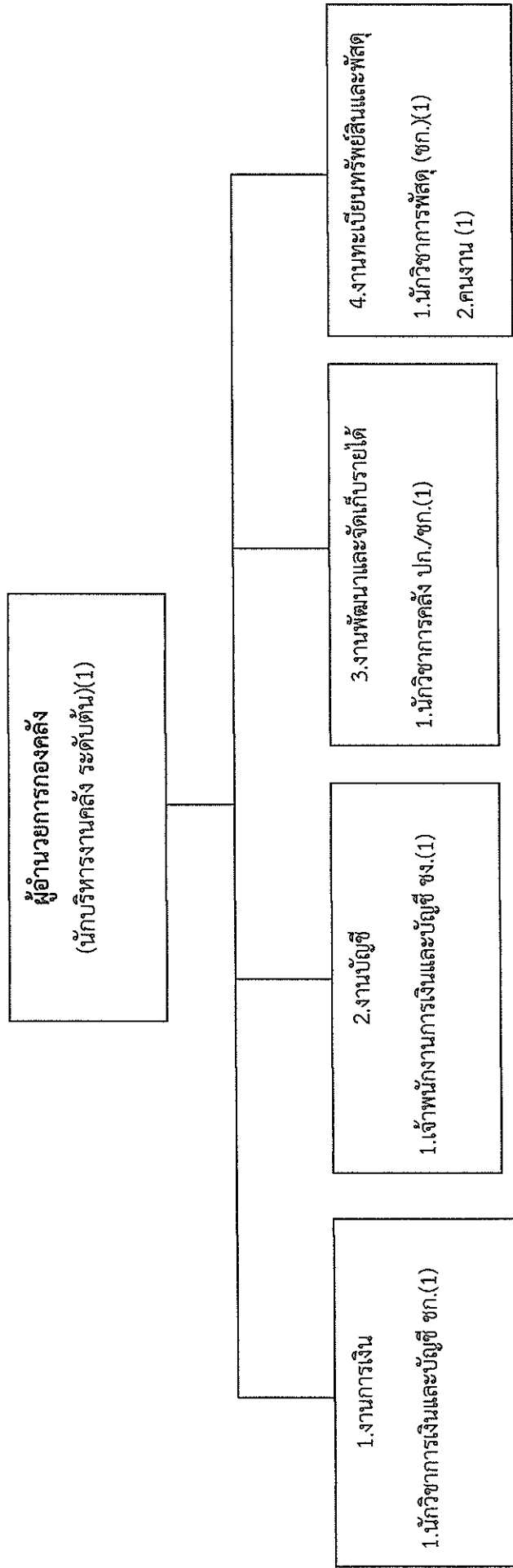
โครงสร้างส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม ทั้งหมด
จำนวน	1	5	-	1	1	7

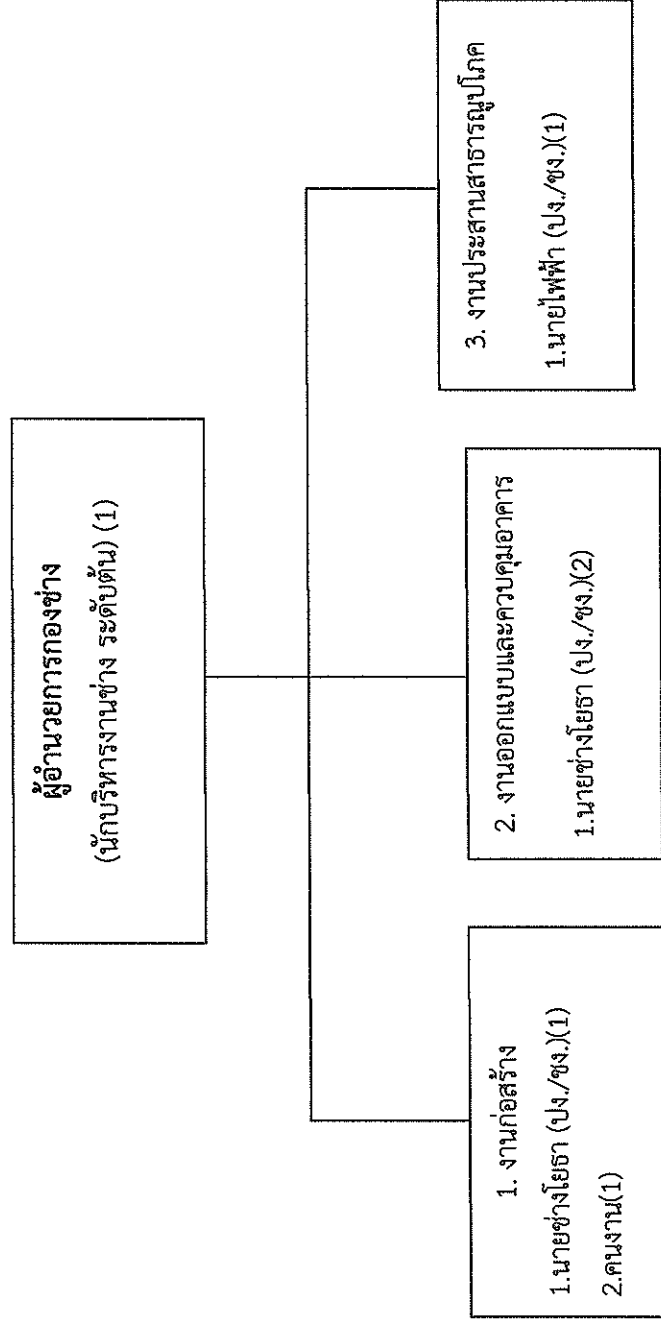
โครงสร้างส่วนราชการ
กองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ว่าง	ทั่วไป ชำนาญงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม ทั้งหมด
จำนวน	1	2	1	1	-	1	6

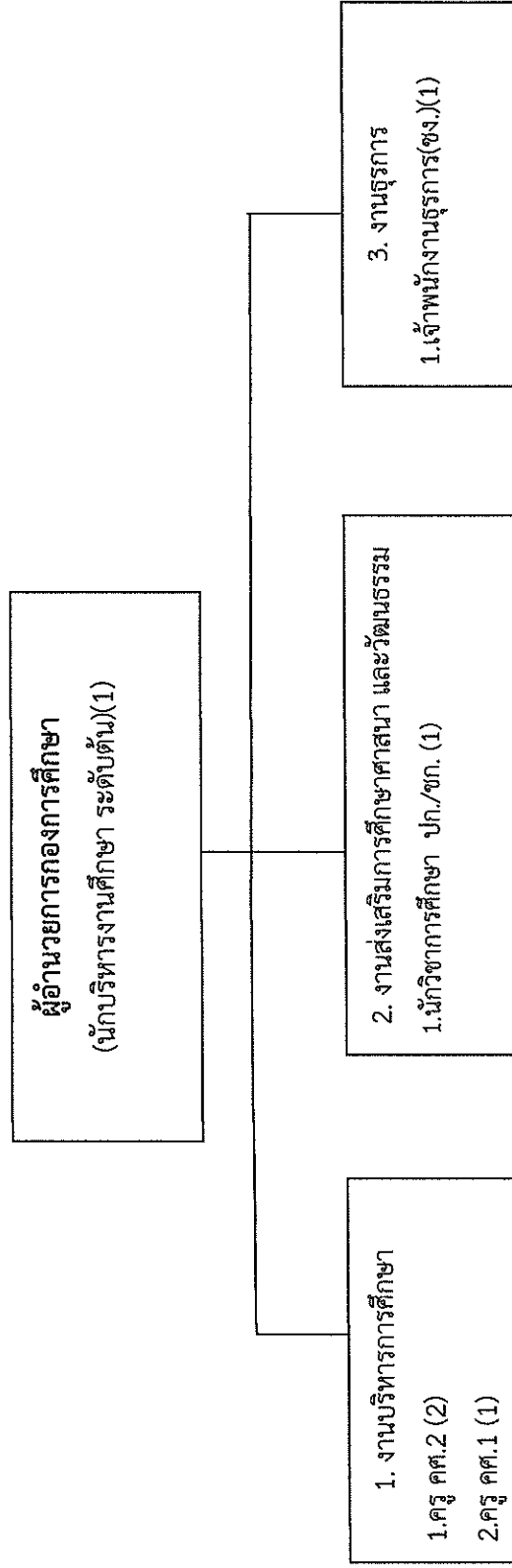
โครงสร้างส่วนราชการ

กองช่าง



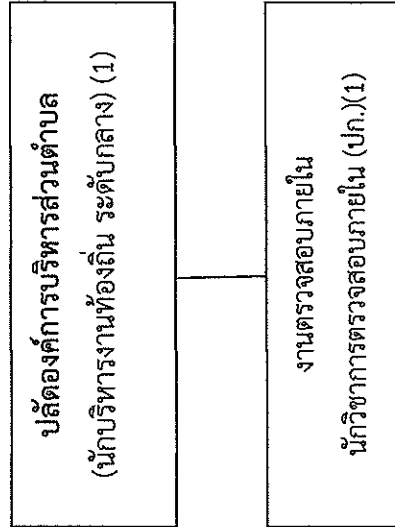
ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ปง./ชง. ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม ทั้งหมด
จำนวน	1	-	3	-	1	5

โครงสร้างส่วนราชการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ ห้องเรียน ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ว่าง	ทั่วไป ชำนาญงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	รวม ทั้งหมด
จำนวน	1	2	1	1	1	3	9

**โครงสร้าง
หน่วยตรวจสอบภายใน**



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม ทั้งหมด
จำนวน	-	-	1	-	-	1

11. บัญชีแสดงจัดคนลงอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่น ๆ	
1	นายพนตล บังเงิน	ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต	12-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	12-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	478,560 (39,880x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	646,560
2	น.ส.อนุสรวิชัยเนตร	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรา	12-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	12-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	382,560 (31,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,560
3	นายพลกร มะกั๊กแหลง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรา	12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	389,400 (32,450x12)	42,000 (3,500x12)	-	431,400
4	น.ส.ศุจดเดือน ยอดสาร	ปริญญาตรี พีชไร	12-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	12-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	342,720 (28,560x12)	-	-	342,720
5	น.ส.อุไรภัทร์ พ่างวง	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	349,320 (29,110x12)	-	-	349,320
6	นางอัญชลี หน่มคำ	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	311,640 (25,970x12)	-	-	311,640
7	นางรุ่งทิพย์ สงบ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรา	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	288,120 (24,010x12)	-	-	288,120
8	นายอำนาจ โขติห์รัฐกุล	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	260,520 (21,710x12)	-	-	260,520
9	พญ.ณงนฉ้าง นายจุฬา มาหาญ	ปริญญาตรี การจัดการ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	235,200	-	-	235,200
10	นายถาวร พุดหวาน	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
ตรวจสอบภายใน												
11	นายชนนวิศิษฐ์ คำรักษ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ป.ก.	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ป.ก.	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720

กองคลัง													
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน		
12	นายวิสิน จันทร์ใหญ่	ปริญญาตรี การบัญชี	12-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	12-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	435,720 (36,310x12)	42,000 (3,500x12)			477,720
13	น.ส.นันทพร บุรีวัน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	311,640 (25,970x12)	-			311,640
14	น.ส.พรพรรณ นันตะรัตน์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	12-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	12-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	336,360 (28,030x12)	-			336,360
15	-	-	12-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก.	12-3-04-3201-002	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก.	355,320 (9,740+49,480/2)x12)				ว่าง
16	นางนพมาศ ชินยศ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	12-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	12-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	307,920 (25,660x12)	-			307,920
17	พนักงานจ้าง นายก้องฟ้า คำกำยาน	ปริญญาตรี(นิติศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-			108,000
กองช่าง													
18	นายเมธี แสงศรี	ปริญญาตรี การจัดการงานก่อสร้าง	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	317,520 (26,460x12)	42,000 (3,500x12)			359,520
19			12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	297,900 (8,750+40,900/2)x12)				ว่าง
20			12-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	12-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	297,900 (8,750+40,900/2)x12)				ว่าง

กองช่าง														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน			
21	-	-	12-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	12-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	(8,750+40,900)/2X12	297,900	-	-	ว่าง	
	พนักงานช่าง													
22	น.ส.ปรียาภรณ์ ปันสาร	ปริญญาตรี(การจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	-	108,000	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
23	น.ส.จตุรนต์ อิ่มตะมณฑ	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	12-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	12-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	376,080 (31,340x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	418,080	
24	น.ส.กุลศรีศรัณย์ วรรณชัย	ปริญญาตรี สถิติ	12-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	12-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	259,440 (21,620x12)	-	-	-	259,440	
25	-	-	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	355,320 (9,740+49,480)/2X12	-	-	-	ว่าง	
26	นางแม่จันทร์ ตันภรณ์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	12-3-08-6600-144	ครู	คศ.1	12-3-08-6600-144	ครู	คศ.2	282,240 (23,520x12)	-	-	-	282,240	
27	นางจุฑารัตน์ มุสสัย	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	12-3-08-6600-145	ครู	คศ.2	12-3-08-6600-145	ครู	คศ.2	288,360 (24,030x12)	-	-	-	288,360	
28	นางวรรณิณี ภูชัย	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	12-3-08-6600-146	ครู	คศ.1	12-3-08-6600-146	ครู	คศ.1	247,440 (20,620x12)	-	-	-	247,440	
29	นางน้อย ไจวรรณ	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	154,080 (12,840x12)	(3,440x12= 41,280)	งบท้องถิ่น	(9,400x12= 112,800)	งบอุดหนุน	154,080

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
30	นางอำนวยการ นางอำนวยการ	ปริญญาตรี (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		154,080 (12,840x12)	(3,440x12= 41,280) งบประมาณ (9,400x12= 112,800) งบอุดหนุน		154,080
31	นางอำนวยการ นางอำนวยการ	ปริญญาตรี (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		154,080 (12,840x12)		งบท้องถิ่น	154,080

Amy

(นางสาวอุไรศรี ท่าว่อง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้กรอกข้อมูล (ลงชื่อ)

(นายพนพล บั้งเงิน)

ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ)

Om

(นายบุญธรรม ปูชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

ผู้รับรองข้อมูล

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรม และ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ดังนี้

1. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง พึงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่าง คุ่มค่า
5. ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้

ทันสมัยอยู่เสมอ

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา ข้าราชการและพนักงานลูกจ้างมี

1. ได้รับความเสมอภาคในการให้บริการ
2. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
3. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือขอรับบริการด้านต่างๆ
4. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือรับบริการ
5. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือขอรับบริการ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี
(ปีงบประมาณ 2564 – 2566)

ด้วยแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ 16, 18 ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2545 ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 และมติ ก.อบต. จังหวัดเชียงรายในการประชุม ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563 มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2564 – 2566

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563

(นายบุญธรรม ปุชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย