

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**



**ของ**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย**  
**อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย**

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
การวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ อบต.ที่ใกล้เคียง	๘
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ อบต.ดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๗
ตารางอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ	๒๙
ตารางการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่	๓๒
ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง	๕๕

## ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทึกเชิญประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บัญชีตำแหน่งว่างสายงานประเภททั่วไป/สายงานประเภทวิชาการและพนักงานจ้าง/พนักงานครู
- บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
- บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- บัญชีสรุป การกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลี้ยตำแหน่ง
- สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรารว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย
- สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วน ท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้ คณะกรรมการ พนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและ กำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วน การแบ่งส่วนราชการ เพื่อ รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ กฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนด ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้อง ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลัง ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญและกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๕. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ แนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของอบต.แม่ลอย ให้บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนรอบ อัตรากำลังให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๑.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทำทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๑.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๑.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๑.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๑.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๑.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๑.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๑.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๑.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๑.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๑.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาวะงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### ๓.๒ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๒.๑ ทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์กรบริหารส่วน ตำบลแม่ลอย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๒.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ลอยจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๒.๓ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาด้านโครงสร้าง ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ วางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้น ลงได้

๓.๒.๔ ช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ ภารกิจงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ลอย บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

๓.๒.๕ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์กร บริหารส่วนตำบลแม่ลอย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ



๓.๒.๖ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและ ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### การกำหนดสายงานและตำแหน่งในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้พิจารณาอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ใบ การบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การ จัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

### หมายเหตุ

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

### บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

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

สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมดจำนวน

๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ ตำแหน่ง รวม ๑๐ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองคลัง อบต.แม่ลอย มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมทั้งหมด จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

กองช่าง อบต.แม่ลอย มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมทั้งหมด จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองช่างมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยมีความต้องการหน่วยงานตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ซึ่งปัจจุบันมีคนครองตำแหน่ง

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ตำแหน่ง ๔๕ อัตรา ดังนี้

- |   |                |
|---|----------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)          | จำนวน ๒๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)                | จำนวน ๖ อัตรา  |
| ๓. พนักงานครู อบต. (มีคนครองตำแหน่ง)          | จำนวน ๓ อัตรา  |
| สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                      |                |
| ๔. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง)                | จำนวน - อัตรา  |
| สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                      |                |
| ๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ (อัตราว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา  |
| ๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง)     | จำนวน ๗ อัตรา  |
| ๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)           | จำนวน - อัตรา  |
| ๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง)        | จำนวน ๖ อัตรา  |
| ๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)            | จำนวน ๑ อัตรา  |

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

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

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้ อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหนึ่งอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราราชการปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย		องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย		องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สำนักปลัด		สำนักปลัด		สำนักปลัด	
หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑
นักจัดการงานทั่วไป	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑
นักพัฒนาชุมชน	๑	นักวิชาการเกษตร	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑
นิติกร	๑	นักป้องกันและบรรเทา	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑
นักวิชาการเกษตร	๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑		๑
จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑		๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย		องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย		องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
พนักงานจ้างทั่วไป		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	คนงาน	๒
-	-	พนักงานจ้างทั่วไป		-	-
-	-	คนงาน	๒	-	-
กองคลัง		กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑
นักวิชาการพัสดุ	๑	นักวิชาการคลัง	๑	นักวิชาการพัสดุ	๑
นักวิชาการคลัง	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	นักวิชาการคลัง	๑
กองคลัง		กองคลัง		กองคลัง	
จพง.การเงินและบัญชี	๑	จพง.การเงินและบัญชี	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑
จพง.จัดเก็บรายได้	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-
คนงาน	๑	-	-	-	-
กองช่าง		กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
วิศวกรโยธา	๑	วิศวกรโยธา	๑	วิศวกรโยธา	๑
นายช่างโยธา	๒	นายช่างโยธา	๑	นายช่างโยธา	๑
นายช่างไฟฟ้า	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		เจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	พนักงานจ้างทั่วไป	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	คนงาน	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-
คนงาน	๓	-	-	-	-

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย		องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย		องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองการศึกษา		กองการศึกษา		กองการศึกษา	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	จพง.การเงินและบัญชี	๑
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑
ครู (คศ.๑)	๑	ครู (คศ.๒)	๓	ครู (คศ.๒)	๓
ครู (คศ.๒)	๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	พนักงานจ้างทั่วไป		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒
-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑
รวมทั้งสิ้น	๔๔	รวมทั้งสิ้น	๓๗	รวมทั้งสิ้น	๓๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
จำนวน ๔๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท		จำนวน ๓๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท		จำนวน ๓๒,๕๐๔,๐๐๐ บาท	

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกับ บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มี อยู่แล้ว และจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตราว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้ดำเนินการประกาศรับโอนและขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนท้องถิ่นจากการสอบขึ้นบัญชีและทำให้มีพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เช่น กฎระเบียบ การแบ่ง

ส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๓.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุง ร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

๓.๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตามนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยยกฐานะจากสภาตำบลแม่ลอย เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยมีพื้นที่ในเขตการปกครอง จำนวน ๔๙,๗๕๐ ไร่ หรือประมาณ ๗๙.๖๐ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม ๑๓ หมู่บ้าน ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๖.๕๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ทำนา ซึ่งมีพื้นที่ทำนาทั้งหมด จำนวน ๑๐,๒๗๙ ไร่ รองลงมาประกอบอาชีพทำสวนผลไม้ จำนวน ๑,๑๖๐ ไร่ ทำสวนยาพารา จำนวน ๘๑๐ ไร่ และประกอบอาชีพการทำไร่ จำนวน ๗๖๕ ไร่

##### ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย “ประชาชนอยู่ดี กินดี สัจจระดี การศึกษาดี สามัคคี มีศีลธรรม” ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ดังนี้

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งโครงสร้างพื้นฐานภายในท้องถิ่น

###### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้าง พื้นฐาน สะพานทางระบายน้ำและอื่นๆ

๒ .การก่อสร้างและปรับปรุงหอประชุม และศาลา เอนกประสงค์ของหมู่บ้าน

๓. การติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

๔. การพัฒนาระบบจราจรและสื่อประชาสัมพันธ์ ภายในหมู่บ้าน

###### ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และมีมาตรฐาน

๒. จำนวนท่อและรางระบายน้ำ เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา

๓. มีหอประชุม และศาลาเอนกประสงค์ ที่ได้มาตรฐานใช้งานมากขึ้น

๔. มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

๕. มีเครื่องขยายเสียงหอกระจายข่าวในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตร ตามแนวทางทฤษฎีใหม่
๒. ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้
๓. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. มีการอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง และการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่
๒. มีการสร้างงาน เพิ่มรายได้ในพื้นที่
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและได้รับการพัฒนา ด้านการบริการ และด้านอื่นๆ
๔. สินค้าในชุมชนมีแหล่งตลาดและเป็นที่ยอมรับ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมล้านนา
๓. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. การศึกษาทั่วถึง
๒. อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. มีสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสมัยใหม่ใช้

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด และกองการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง  
จังหวัดเชียงราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบริการ สาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุม

โรคติดต่อ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ และการ ส่งเสริมก่อสร้างสวนสาธารณะ

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. การบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๒. ผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
๓. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๕. มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายทุกชุมชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองช่างและกองการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย  
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษ ในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน

๒. การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่ง น้ำธรรมชาติ

๓. การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร  
ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ชุมชนสะอาด เรียบร้อยน่าอยู่

๒. แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่

๓. มีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตรตลอดปี

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองช่างและกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดชัยภูมิ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ท้องถิ่นในทุกด้านเพื่อการแก้ไขปัญหาและบริการประชาชน

๒. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. พัฒนาระบบการจัดหารายได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. พัฒนาระบบการจัดหารายได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. บุคลากรได้ร่วมการอบรมปีละ ๑ หลักสูตร และได้ศึกษาต่อ

๒. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย พร้อมสำหรับการบริการประชาชน

๓. ใช้เทคโนโลยี เพิ่มขึ้นในการจัดเก็บ การทำทะเบียนแผนที่ภาษี

๔. รมรงค์ ส่งเสริม อบรม เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองคลัง กองช่างและกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดชัยภูมิ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่ง ออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

### ๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### สภาพปัญหา

(๑) เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ

(๒) มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน

(๓) การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง



- (๔) ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- (๕) น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๖) ขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตร

#### ความต้องการ

- (๑) ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- (๒) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- (๓) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- (๔) ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร

### ๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

#### สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนที่มีอาชีพทำการเกษตรมีฐานะความเป็นอยู่ที่ยากจน เนื่องจาก ต้นทุนการทำทำการเกษตรมีราคาสูงขณะที่ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาจำหน่ายที่ไม่แน่นอนหรือมีราคาตกต่ำ และปัญหาราคาน้ำมันที่มีแนวโน้มจะมีราคาสูงขึ้นเรื่อย ๆ
- (๒) การส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร หรือการผลิตค้า OTOP ทั้งในเชิงอุตสาหกรรมครัวเรือนหรือเพื่อการพาณิชย์ และการตลาดยังขาดความเชื่อมโยง
- (๓) กลุ่มอาชีพไม่มีเงินทุนดำเนินการ และไม่มีกำกับการดำเนินงานเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

#### ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้ พร้อมทั้งจัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
- (๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ๓.ปัญหาด้านสังคม – การศึกษา

#### สภาพปัญหา

- (๑) สถานศึกษาขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- (๒) ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่เพียงพอ เช่น ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๕) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่และขาดความต่อเนื่องในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- (๖) นักเรียนมีฐานะยากจน และขาดแคลนทุนทรัพย์
- (๗) ประชาชน เยาวชน ขาดความรู้ ความเข้าใจและไม่เห็นคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๘) ขาดระบบรวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการศึกษา
- (๙) ประชาชนยังขาดความรู้ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค และการป้องกันสุขภาพของตนเอง

#### ความต้องการ

- (๑) จัดหาแหล่งอบรมอาชีพให้กับประชาชนในวัยทำงาน
- (๒) จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการคัดแยกขยะและวิธีการกำจัดขยะมูลฝอย
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

- (๔) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด
- (๕) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่

#### ๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

##### สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๒) งบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๓) เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ มีอายุการใช้งานมากไม่มีความทันสมัย
- (๔) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้

และประสบการณ์ในการทำงาน

##### ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๒) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้าใจเรื่องของงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจัดทำตามงบประมาณให้กับประชาชน
- (๓) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานและส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่างๆ
- (๔) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

#### ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### สภาพปัญหา

- (๑) การบุกรุกป่าไม้ การล่าสัตว์ป่า และแหล่งน้ำธรรมชาติมีความ ตื้นเขิน เนื่องจาก วัชพืชปกคลุม
- (๒) ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้อง
- (๓) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) มีการใช้สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษตกค้างและไหลลงสู่แหล่งน้ำ
- (๕) ภัยธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยและมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น

##### ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการทำจัดขยะมูลฝอยอย่างครบวงจร
- (๒) ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันไฟป่า
- (๓) จัดเข้าค่ายอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ปลุกป่า และมีมาตรฐานที่เข้มงวดกับผู้บุกรุกป่าไม้

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม้อายุได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา อบต. และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดย วิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยคำนึงถึงนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยให้เหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบลอื่น นอกจากนี่ยังมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดอ่อน

ถนนภายในตำบลมีรถบรรทุกขนาดใหญ่วิ่งผ่านประจำ จึงทำให้ถนนเกิดการชำรุดและระยะเวลาการใช้งานสั้นกว่าปกติ ถนนทางการเกษตรบางหมู่บ้านยังไม่ได้รับการพัฒนาเนื่องจากอยู่ห่างไกลออกจากหมู่บ้าน และมีพื้นที่ติดกับตำบลอื่น ถนนเป็นดินลูกรัง จึงทำให้การคมนาคมในช่วงฤดูฝน การสัญจรไปมาค่อนข้าง

ลำบากทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ถึงพื้นที่ที่ใช้ทำการเกษตรเนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

#### การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาในด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

##### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพกับประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

##### จุดอ่อน

ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของสุขภาพเท่าที่ควร และยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ

##### โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีสถาบันการศึกษา สถานพยาบาล สถาบันการศึกษาและสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดการระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

##### จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ พยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน และให้ความสำคัญโดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นกรรมการติดตามประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีต่างๆ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างท้องที่ท้องถิ่นเป็นไปในทางที่ดี และด้านการบริหารผู้บริหารเน้นการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา พนักงานและประชาชน นอกจากนี้พนักงานและมีความพร้อม

ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

#### จุดอ่อน

ประชาชนทั่วไปให้ความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองสูงกว่าเยาวชน ซึ่งยังมีความสนใจทางการเมืองน้อย ทำให้การมีส่วนร่วมของเยาวชนในพื้นที่กับความสนใจทางการเมืองน้อย

#### โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตราพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว(มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกอบรมและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

#### จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง และลำไย นอกจากนี้ยังมีประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่ของตำบล และกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

#### จุดอ่อน

ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาคา รว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้เรื่องการ พัฒนาอาชีพและการแปรรูป นอกจากนี้ยังไม่ตลาดรองรับผลผลิตของกลุ่มอาชีพที่เพียงพอ

#### โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักในการมี ส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม จึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่ แบบเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะภายในเขตตำบลแม่ลอย ซึ่งจะมีการปลูกต้นไม้ทุกๆปีในช่วงฤดูฝน

#### จุดอ่อน

ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลแม่ลอยยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบที่ต้องใช้พื้นที่จำนวนมากยังคงเป็นปัญหาที่ยังแก้ไขไม่ได้

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๒) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

(๓) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๔) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาปฐมวัย มีการก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน และบุคลากรตามโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยและประชาชนในพื้นที่และสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ประเพณีท้องถิ่น เช่น ประเพณีกินสลาก ตั้งธรรมหลวง และกิจกรรมวันพระสัจจ

#### จุดอ่อน

บุคลากรตามโครงสร้างจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษาขาดประสบการณ์และความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การศึกษาของเด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะได้ไม่เต็มที่

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการดำเนินกิจกรรม (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๓) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

- (๔) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน และมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

#### จุดอ่อน

ประชาชนให้ความสนใจเรื่องของการเมืองการปกครองท้องถิ่นไม่เท่าที่ควร เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยน้อย

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและ สมควร
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเกณฑ์ต่ำ

#### โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงาน ที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิด ผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

### ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

#### ภารกิจหลัก

(๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา

(๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ภารกิจรอง

(๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

(๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

(๓) การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การประกอบอาชีพทางการเกษตร สนับสนุนอุตสาหกรรมใน

ครัวเรือน

(๔) การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา

(๕) การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ

(๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบ

เรียบร้อยของบ้านเรือน



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ เป็นจำนวนมากและหน่วยงานที่ถ่ายโอนมิได้ถ่ายโอนบุคลากรตามมา จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตลอดจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้การบริการหรือปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างทันที่และเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

### 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

#### ปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็งและจุดอ่อน

##### จุดแข็ง (Strength)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น
๓. มีข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
๔. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย
๕. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
๖. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๗. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
๘. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
๙. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๑๐. มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม
๑๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย การเกษตรมีความอุดมสมบูรณ์
๑๒. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพและประชาชนในตำบลมีความสนใจในการร่วมมือในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ตามบริบทของชุมชน

### จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนคนที่มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่เพียงพอต่อการบริหารงาน
๒. ความต้องการและคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้ไม่เท่าที่ควร
๓. บุคลากรยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเท่าที่ควร ต้องมีการฝึกอบรมตามสายงานและงานที่เกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง
๔. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจในตัวกฎหมายหรือระเบียบค่อนข้างน้อย และประสบการณ์ในการทำงานน้อย
๕. การบริหารงานด้านบุคลากรยังคงใช้คนไม่คุ้มกับงานที่ทำ
๖. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นพื้นที่ราบและเกิดภัยธรรมชาติในฤดูแล้งมีการเผาวัชพืชในฤดูแล้ง ทำให้เกิดมลพิษในอากาศ
๗. ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลเอาใจใส่และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ยังใช้สารเคมีเพื่อเพิ่มผลผลิต เช่น ปุ๋ยเคมี ยาปราบศัตรูพืช ฯลฯ
๘. อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
๙. ชาติตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่แน่นอน รวมถึงราคาผลผลิตตกต่ำ

### ปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาสและภัยคุกคาม

#### โอกาส (Opportunity)

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ
๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
๔. ส่งเสริมให้เกิดการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด
๕. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
๖. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ
๗. มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นทำให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง
๘. ส่งเสริมพัฒนาด้านกลุ่มอาชีพต่างๆในตำบล เนื่องจากประชาชนมีความสนใจที่จะพัฒนาอาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค

#### ภัยคุกคาม (Threat)

๑. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค
๒. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๓. ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ แนวโน้มของต้นทุนสูงขึ้นและน้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง
๔. ประชาชนมีการบุกรุกพื้นที่เพื่อใช้ในการเกษตร
๕. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
๖. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล
๗. ภัยธรรมชาติเนื่องจากฤดูฝนมีน้ำท่วม ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๘. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๙. ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ
๑๐. ขาดระบบชลประทานเพื่อใช้ในการเกษตร

#### ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวาง คนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

#### แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริม ให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อ โดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักปลัดการบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๗ อัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรากำลัง รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๕ อัตรากำลัง

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญห ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๖๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและ แผนปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้างงาน ควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและ สนับสนุน การศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และ รักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่น กีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐาน เอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บ รักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของ ราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานอำนวยการ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานปกครอง</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานรักษาความสงบ</p> <p>๑.๗ งานนิติการ</p> <p>๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๐ งานการพาณิชย์</p> <p>๑.๑๑ งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๑.๑๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๑๓ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๑๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๑๕ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานอำนวยการ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานปกครอง</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานรักษาความสงบ</p> <p>๑.๗ งานนิติการ</p> <p>๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๐ งานการพาณิชย์</p> <p>๑.๑๑ งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๑.๑๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๑๓ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๑๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๑๕ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานระเบียบการคลัง</p> <p>๒.๖ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๗ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๘ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๙ งานจัดหาพัสดุ</p> <p>๒.๑๐ งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๑๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๑๓ งานบริหารสัญญา</p> <p>๒.๑๔ งานบำเหน็จบำนาญ</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานระเบียบการคลัง</p> <p>๒.๖ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๗ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๘ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๙ งานจัดหาพัสดุ</p> <p>๒.๑๐ งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๑๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๑๓ งานบริหารสัญญา</p> <p>๒.๑๔ งานบำเหน็จบำนาญ</p>
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานการโยธา</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานการโยธา</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๖ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๗ งานสาธารณูปโภค ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๙ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๐ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑๑ งานจัดการคุณภาพน้ำ	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๖ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๗ งานสาธารณูปโภค ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๙ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๐ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑๑ งานจัดการคุณภาพน้ำ
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานแผนงานและโครงการ ๔.๕ งานวิชาการ ๔.๖ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๔.๗ งานการศึกษาในระบบ ๔.๘ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๙ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๑๐ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๑๑ งานนิเทศการศึกษา ๔.๑๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานแผนงานและโครงการ ๔.๕ งานวิชาการ ๔.๖ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๔.๗ งานการศึกษาในระบบ ๔.๘ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๙ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๑๐ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๑๑ งานนิเทศการศึกษา ๔.๑๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
<b>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะ โครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการ กำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด
๔. ศึกษาคว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำนวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
  ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร
- ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้
๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
    - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเน แนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริง และน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐ วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี จึงมีวันทำงาน ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน มีจำนวน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
สูตรในการคำนวณ

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีอัตรากำลังที่ต้องการในส่วนราชการ ดังนี้

#### อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	-	๑	-		
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	-	๑	-		
๓	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	-	๑	-		
๔		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-		
๕		นักวิชาการเกษตร	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-		
๖		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-		
๗		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-		
๘		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-		
๙		นิติกร	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-		
๑๐		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-		
๑๑		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-		
๑๒		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-		
๑๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	-		
				รวม		๑๔	-	
๑๔		กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	-	๑	-	
๑๕			นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	-	๑	-	



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๑๖	กองคลัง	นักวิชาการคลัง	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	ว่างเดิม ๓ ส.ค.๖๓ ประกาศรับโอน หนังสือที่ ขร ๗๕๘๐๑/๔๐๔ ลงวันที่ ๑๙ พ.ค.๖๖	
๑๗		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	ว่างเดิม ๑๘ ส.ค.๖๔ ประกาศรับโอน หนังสือที่ ขร ๗๕๘๐๑/๔๐๔ ลงวันที่ ๑๙ พ.ค.๖๖	
๑๘		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-		
๑๙		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-		
๒๐		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-		
๒๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-		
๒๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	๑	ว่าง ๑ ก.ค.๖๖	
				รวม		๖	๓	
๒๓	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	-	๑	-		
๒๔		วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	กำหนดเพิ่มเติม โครงสร้างฯ	
๒๕		นายช่างโยธา	ทั่วไป ปง./ชง.	-	-	๒	ว่างเดิม ๑๗ เม.ย.๖๒ และว่าง ๑ พ.ย.๖๐ ประกาศรับโอน หนังสือที่ ขร ๗๕๘๐๑/๔๐๔ ลงวันที่ ๑๙ พ.ค.๖๖	
๒๖		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-		
๒๗		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-		
๒๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-		
๒๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	-		
				รวม		๗	๓	
๓๐	กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	-	๑	-		
๓๑		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-		
๓๒		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-		
๓๓		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง./ชง.	-	-	๑	กำหนดเพิ่มเติม โครงสร้างฯ	
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๓๔		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	-	-	-	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๓๕		ครู	อันดับ คศ.๒	-	๒	-		
๓๖		ครู	อันดับ คศ.๑	-	๑	-		
๓๗		ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	-	๓	-		
				รวม		๙	๒	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๓๘	หน่วยงาน ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)				๔๕	๓๗	๘	

ตารางการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑.สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล						
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	-	-	
๑.๒ งานอำนวยการ	๓	๑	๒	-	-	
๑.๓ งานปกครอง						
๑.๔ งานการพาณิชย์						
๑.๕ งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๑.๗ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ						
๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-	-	-	
๑.๙ งานกรเจ้าหน้าที่	๑	๑	-	-	-	
๑.๑๐ งานนิติการ	๑	๑	-	-	-	
๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	-	-	-	
๑.๑๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว						
๑.๑๓ งานสวัสดิการสังคม	๒	๑	๑	-	-	
๑.๑๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	-	-	
๑.๑๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อย						
๒. กองคลัง						
๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๒	๑	๑	-	-	
๒.๒ งานบริหารงานคลัง						
๒.๓ งานระเบียบการคลัง	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒.๔ งานสถิติการคลัง						
๒.๕ งานพัฒนารายได้						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๒. กองคลัง						
๒.๖ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	-	-	-	
๒.๗ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้						
๒.๘ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์						
๒.๙ งานการเงินและบัญชี	๒	๒	-	-	-	
๒.๑๐ งานบำนาญบำนาญ						
๒.๑๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓	๑	๑	๑	-	
๒.๑๒ งานจัดหาพัสดุ						
๒.๑๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน						
๒.๑๔ งานบริหารสัญญา						
๓. กองช่าง						
๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑	-	-	
๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓	๑	๒	๒	-	
๓.๓ งานควบคุมอาคาร						
๓.๔ งานผังเมือง						
๓.๕ งานการโยธา						
๓.๖ งานวิศวกรรมโยธา						
๓.๗ งานสำรวจและออกแบบ	๑	-	๑	๑	-	
๓.๘ งานควบคุมการก่อสร้าง						
๓.๙ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	-	-	-	-	-	ใช้วิธีการปรับเกลียงภายในกอง
๓.๑๐ งานสาธารณูปโภค	๒	๑	๑	-	-	
๓.๑๑ งานจัดการคุณภาพน้ำ						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องงการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	-	-	
๔.๒ งานบริหารการศึกษา	๑	๑	-	-	-	
๔.๓ งานการศึกษาในระบบ	๓	๓	-	-	-	
๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๓	-	๓	-	-	
๔.๕ งานวิชาการ	๑	๑	-	-	-	
๔.๖ งานแผนงานและโครงการ						
๔.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน						
๔.๘ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ						
๔.๙ งานนิเทศการศึกษา						
๔.๑๐ งานการศึกษาจากระบบและตามอัธยาศัย						
๔.๑๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๔.๑๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน						
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-	-	

### การวิเคราะห์และประเมินความต้องการอัตรากำลังคนที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ ภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มี ความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ได้ดังนี้

- |  |       |   |         |
|--|-------|---|---------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง ( ปลัด อบต. )   | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น ( รองปลัด อบต. ) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

#### สำนักปลัด อบต.

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- |   |       |   |         |
|---|-------|---|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)     | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.                   | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.                              | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.                           | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.                            | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๖. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.                         | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๗. นิติกร ปก./ชก.                                     | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.       | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๙. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(พนักงานจ้างตามภารกิจ)         | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๑. คนงาน(พนักงานจ้างทั่วไป)                          | จำนวน | ๓ | ตำแหน่ง |

กองคลัง

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ( นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น )	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. คนงาน(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ( นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น )	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๔. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธานักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงาน(พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลแม่ลอย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ครู คศ.๒	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๗. ครู คศ.๑	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

หน่วยงานตรวจสอบ

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
-----------------------------------	-------	---	---------

บัญชีการคำนวณจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งกรอว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอว่าง)
๑. ลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล	-
มีคนครอง - อัตรา	
อัตรว่าง - อัตรา	

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งกรอบว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอบอัตราว่าง)
๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา (ไม่รวมพนักงานจ้างภารกิจตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔ อัตรา	๑.พนักงานส่วนตำบล มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๑ อัตรา ๒.พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน ๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๗ ของกรอบพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (ปี ๒๕๖๖)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
-หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (ปี ๒๕๖๖)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง (๑๘ ส.ค.๒๕๖๔)
-นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๓ ส.ค.๒๕๖๔)
-นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
-คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ก.ค. ๒๕๖๖)
<b>กองช่าง</b>								
-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
-นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑๗ ส.ค.๒๕๖๒)
-นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ พ.ย.๒๕๖๐)
-นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
-คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลแม่ลอย</b>								
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
-ครู คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม (ปี ๒๕๖๖)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> -ครู ศศ.๑ <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> -ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑ ๓	๑ ๓	๑ ๓	๑ ๓	- -	- -	- -	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b> -นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๒</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

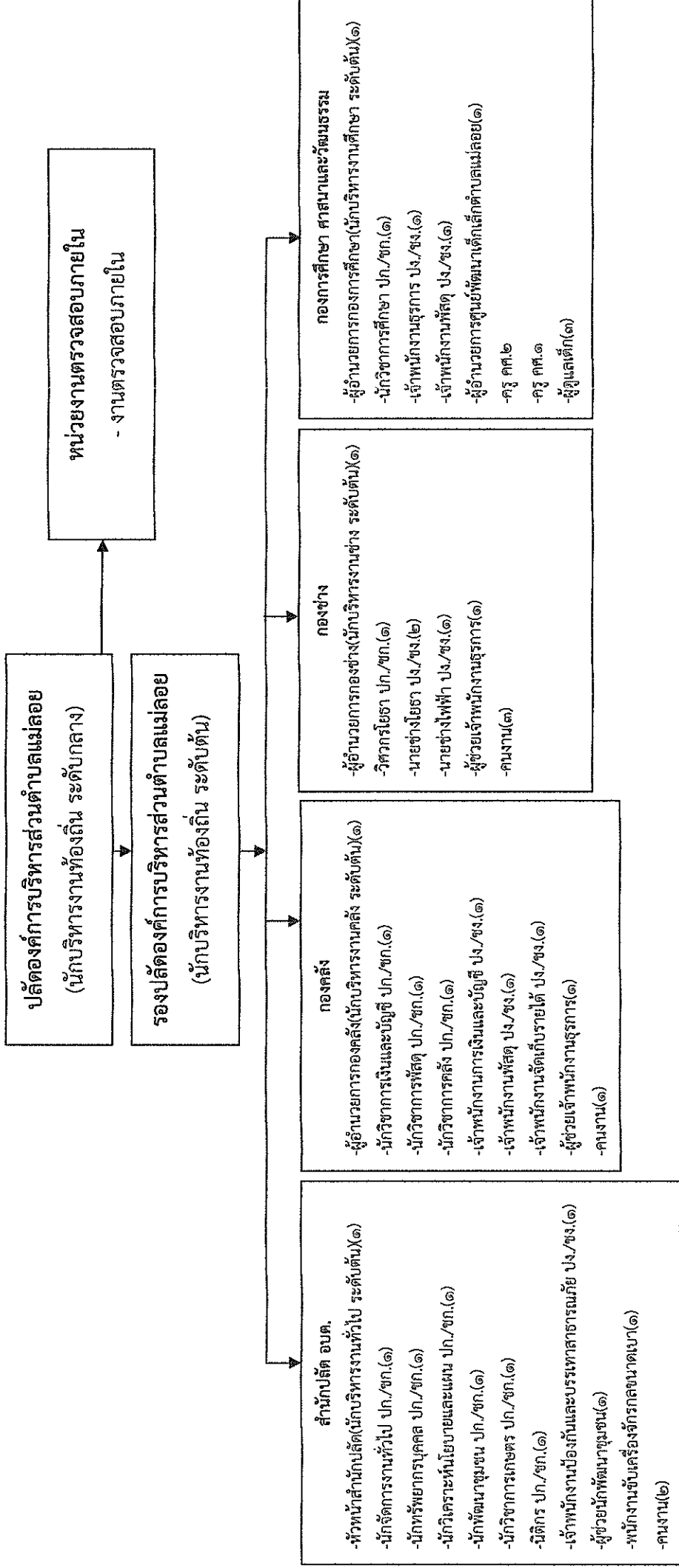
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะต้องได้รับต่อระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า		อัตรากำลัง		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๘,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๒๘๐	๗๖๖,๗๒๐	๗๖๖,๗๒๐	๗๖๖,๗๒๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๕๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๗๖๐	๕๗๙,๕๒๐	๕๗๙,๕๒๐	๕๗๙,๕๒๐	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๒๒,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๕๔๘,๗๖๐	๕๔๘,๗๖๐	๕๔๘,๗๖๐	
๕	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๒๒,๖๕๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๕๖๖,๗๖๐	๕๖๖,๗๖๐	๕๖๖,๗๖๐	
๖	นักบริหารบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๐๘,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๐๐	๕๓๔,๗๒๐	๕๓๔,๗๒๐	๕๓๔,๗๒๐	
๗	นักจัดกิจกรรมทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๘,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๖๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๗๖,๙๖๐	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๘๘,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๔๑๕,๓๒๐	๔๑๕,๓๒๐	๔๑๕,๓๒๐	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๒,๗๖๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๔๘๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๖๘๐	๓๖๘,๗๖๐	๓๖๘,๗๖๐	๓๖๘,๗๖๐	
๑๐	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๓๘๒,๖๘๐	๓๘๒,๖๘๐	๓๘๒,๖๘๐	
๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๖๖๐	๓๒๓,๒๐๐	๓๒๓,๒๐๐	๓๒๓,๒๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๒๕๕,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๖๖,๘๘๐	๒๖๖,๘๘๐	๒๖๖,๘๘๐	
๑๓	คนงาน	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๔	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	รวมสำนักปลัด		๑๕	๔,๗๐๖,๗๖๐	๓๐๖,๐๐๐	๑๕	๑๕	-	-	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๐๘๐	๕,๑๖๙,๕๒๐	๕,๑๖๙,๕๒๐	๕,๑๖๙,๕๒๐	
๑๖	กองคลัง															
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานปกครอง)	ต้น	๑	๕๓๕,๗๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๐๐	๕๙๖,๗๖๐	๕๙๖,๗๖๐	๕๙๖,๗๖๐	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๖๖,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๖,๘๘๐	๔๐๖,๘๘๐	๔๐๖,๘๘๐	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	
๒๐	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	
๒๑	รวม															

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง		อัตรากำลัง		การกระจายตัว						หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๓๐,๕๐๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑,๒๖๘,๕๐๐	๒๕๖,๕๐๐
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๕๗,๕๐๐	-	๑	๑	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๕๗,๕๐๐	๓๕๗,๕๐๐
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๓๕,๕๐๐	-	๑	๑	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๓๕,๕๐๐	๓๓๕,๕๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๕,๐๐๐	-	๑	๑	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
	<b>รวมกองคลัง</b>		๙	๙	๒,๖๖๘,๙๒๐	๕๒,๐๐๐	๙	๙	-	๕๗,๕๐๐	๕๗,๕๐๐	๕๗,๕๐๐	๕๗,๕๐๐	๕๗,๕๐๐	๒,๘๘๓,๙๒๐	๒,๘๘๓,๙๒๐	
	<b>กองช่าง</b>																
๑๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๓๕๖,๕๐๐	๓๕๖,๕๐๐	
๑๖	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	
๑๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐	-	๑	๑	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	
	<b>พนักงานช่างไฟฟ้า</b>																
๑๘	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๕๖,๐๕๐	-	๑	๑	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๖๓,๐๕๐	๑๖๓,๐๕๐	
	<b>พนักงานช่างควบคุมการจราจร</b>																
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๒๐๐	-	๑	๑	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๕๖,๒๐๐	๑๕๖,๒๐๐	
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๕,๐๐๐	-	๑	๑	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	
	<b>พนักงานช่าง</b>																
๒๑	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๖,๐๐๐	-	๓	๓	-	๐	๐	๐	๐	๐	๓๒๖,๐๐๐	๓๒๖,๐๐๐	
	<b>รวมกองช่าง</b>		๑๐	๑๐	๑,๓๗๕,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	๑๐	๑๐	-	๕๐,๖๐๐	๕๐,๖๐๐	๕๐,๖๐๐	๕๐,๖๐๐	๕๐,๖๐๐	๑,๖๒๖,๖๕๐	๑,๖๒๖,๖๕๐	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๕๖,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๔๕๖,๓๒๐	๔๕๖,๓๒๐	
๒๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๓,๕๕๐	-	๑	๑	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๒๕๓,๕๕๐	๒๕๓,๕๕๐	
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๑๓,๕๕๐	-	๑	๑	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๓๑๓,๕๕๐	๓๑๓,๕๕๐	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	-	๑	๑	-	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	



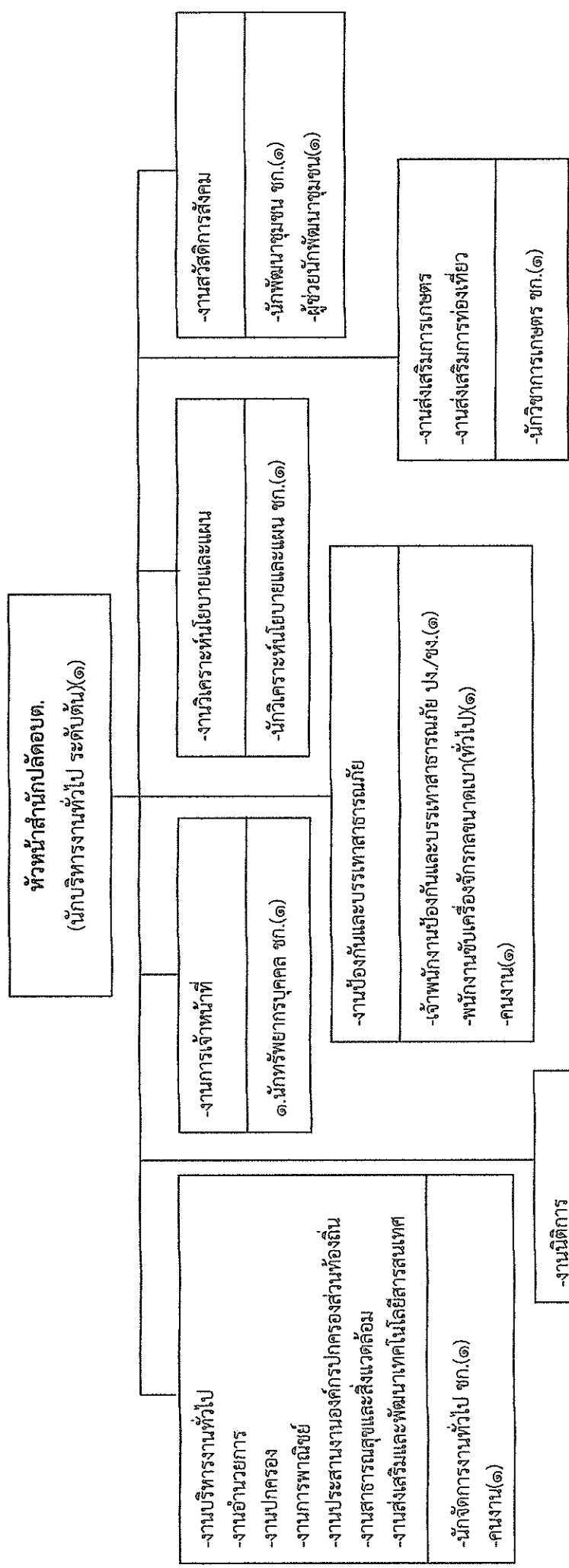
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย



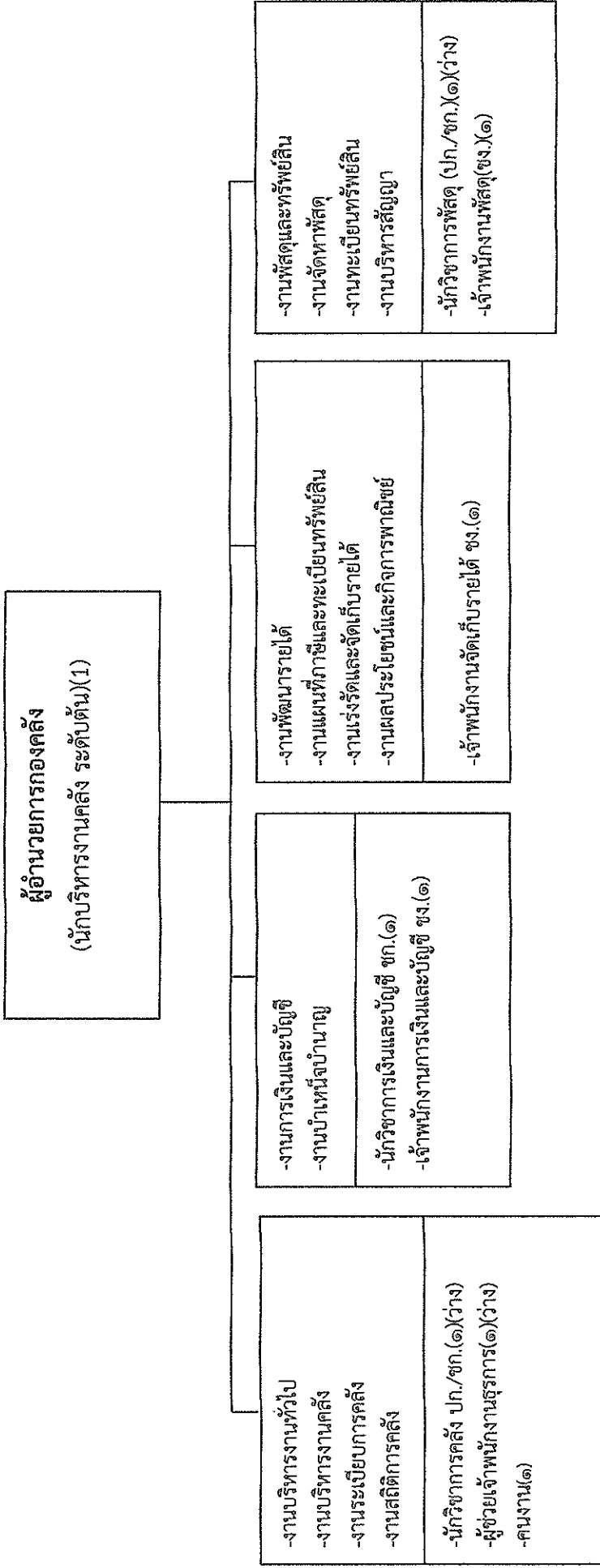
ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับ กลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับ ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหาร สถานศึกษา (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญ พิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	๑/-	๔/-	-/๑	-	๑๐/-	-/๓	-	๕/-	๑/๒	๑/-	๒/-	๒/๑	๗/-

โครงสร้างส่วนราชการ  
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม ทั้งหมด
จำนวน	๑	๖	๑	๑	๓	๑๒

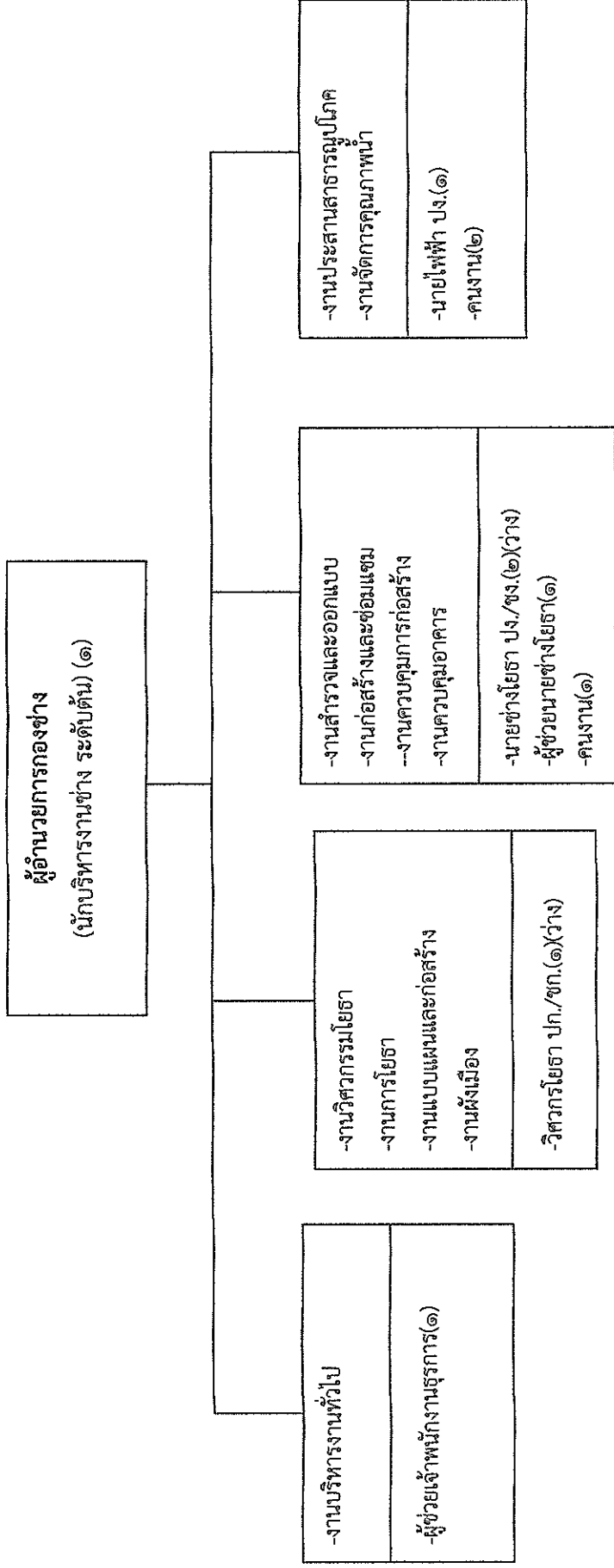
โครงสร้างส่วนราชการ  
กองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ว่าง	ทั่วไป ชำนาญงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป ว่าง	รวม ทั้งหมด
จำนวน	๑	๑	๓	๑	-	๑	๙

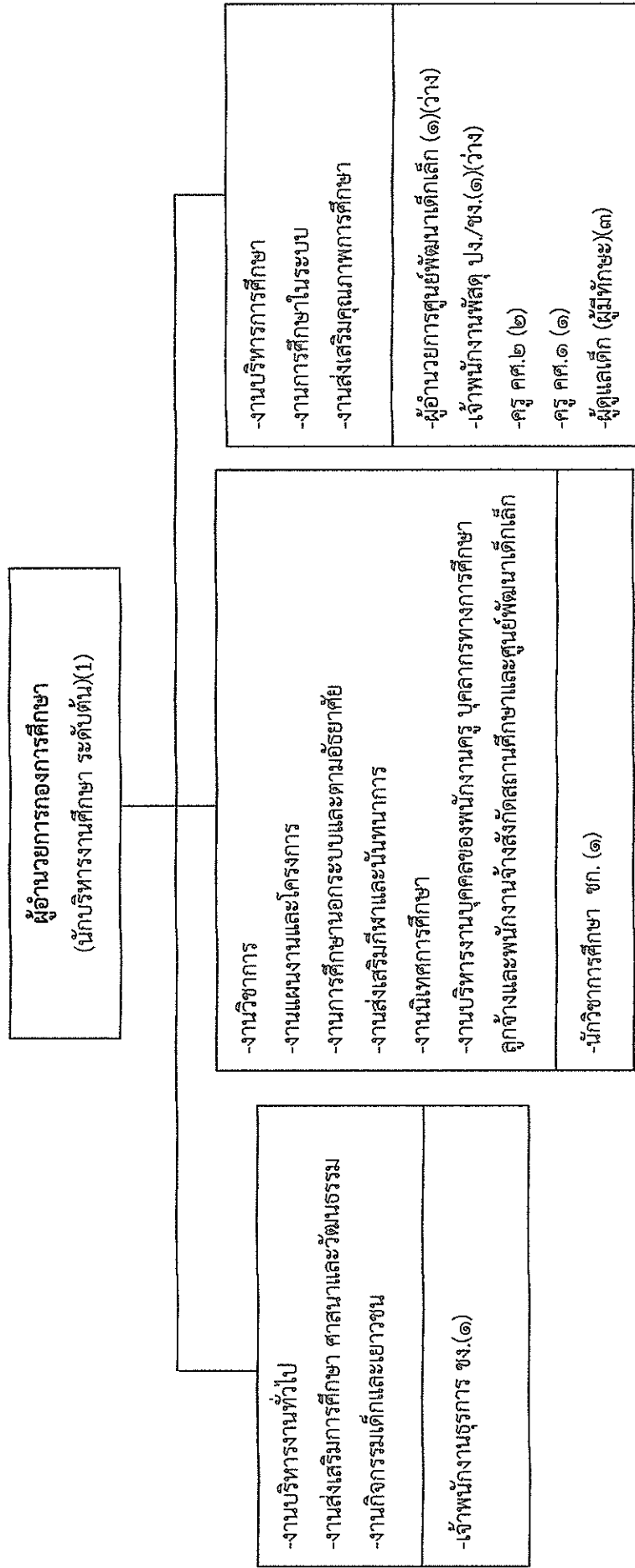


โครงสร้างส่วนราชการ  
กองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม ทั้งหมด
จำนวน	๑	-	๑	๑	๒	๒	๓	๑๐

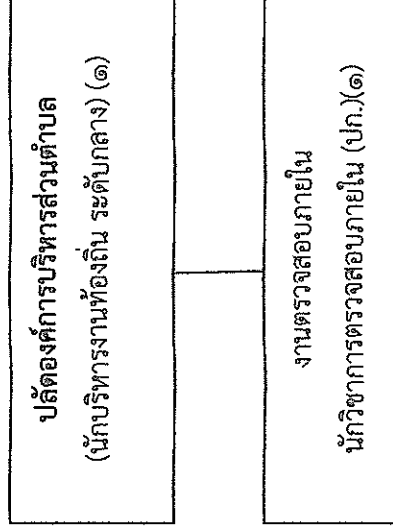
โครงสร้างส่วนราชการ  
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ	บริหารสถานศึกษา	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั้งหมด
จำนวน	๑	๑	๓	๑	๑	๑	๑	๑๑
	ผู้อำนวยการระดับต้น	สถานศึกษา	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงานว่าง	รวมทั้งหมด
	๑	๑	๓	๑	๑	๑	๓	๑๑

โครงสร้าง

หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม ทั้งหมด
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำเนาที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแนบด้วย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
๑	นายพนพล บั้งเงิน	ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๕๖,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๗๒๐		
๒	น.ส.อนุสรณ์ วิชัยเนตร	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรฯ	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐		
๓	นายภาคิน ชัยแก้วม	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๔,๖๕๐		
๔	น.ส.พรพรหม เขียวปัญญา	ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๖,๖๕๐		
๕	น.ส.อุไรภัทร์ ท้าวอง	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐		
๖	นางวัลลี ไชยวงศ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรฯ	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕๔,๙๘๐ (๒๑,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๙๘๐		
๗	นางรุ่งทิพย์ สงบ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรฯ	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐		
๘	นางสาวชัยัญญ์รัตน์ คำภีระ	ปริญญาตรี สัตวศาสตร์	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐		
๙	นางสาวไฉติกา มุกดา	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๘๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๗๒๐		
๑๐	นายพรสิทธิ์ เสาร์ธรรม	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก./ชง.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก./ชง.	๓๐๒,๒๕๐ (๒๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๕๐		
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายจุฬา มาหาญ	ปริญญาตรี การจัดการ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๕,๙๘๐ (๒๑,๓๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๙๘๐		



กองช่าง										
๑๕ นายเมธี แสงศรี	ปริญญาตรี	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการก่อสร้าง	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑
-	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	-	ปวส.	ปวส.	ปวส.	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	ปวส.	ช่างโยธา	ปวส.
-	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	-	-	-	-	-	-	-	-
นายพงษ์เทพ จิระโกฏิ	ปริญญาตรี	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ปวส.	ปวส.	ปวส.	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	ช่างโยธา	ช่างโยธา	ช่างโยธา	ช่างโยธา
พนักงานช่างเทคนิค	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
นายไกรวัล วุฒินุช	เทคโนโลยีก่อสร้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-
น.ส. ปรียาภรณ์ ปันสาร	ปริญญาตรี(การจัดการ)	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
พนักงานช่างทั่วไป	ปวส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นายอดิศักดิ์ อ่อนหวาน	ก่อสร้าง	-	-	-	-	-	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน
นายองอาจ สิงห์	ปวส.	-	-	-	-	-	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน
นายวารุณี เกียวเมเชียร	ไฟฟ้ากำลัง	-	-	-	-	-	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน
-	ปวช.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	เครื่องยัด	-	-	-	-	-	-	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
๑๕ น.ส.จตุร อิ่มจันทร์	ปริญญาโท	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	บริหารการศึกษา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑
-	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	-	ปวช.	ปวช.	ปวช.	นักวิชาการศึกษา	ปวช.	นักวิชาการศึกษา	ปวช.
-	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	-	-	-	-	-	-	-	-
นายจตุร อิ่มจันทร์	ปริญญาโท	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	บริหารการศึกษา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑
นายสาวิตรี นุช	ปริญญาโท	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	บริหารการศึกษา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑
-	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๖๓๐-๐๐๑	-	-	-	-	-	-	-	-

๓๗	น.ส.สุภัทรี วรรณชัย	ปริญญาตรี สถิติ	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๑๓,๔๕๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๕๐
๓๘	-	-	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๒๘๗,๙๐๐ ((๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒)x๑๒	-	-	๒๘๗,๙๐๐

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลแม่ลอย

๓๙	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	-	-	-
๔๐	นางแจ่มจันทร์ ตีบกรณ	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	คศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	คศ.๒	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๙๖๐
๔๑	นางจุฑารัตน์ มุทธชัย	ปริญญาโท (บริหารการศึกษาศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๕	ครู	คศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๕	ครู	คศ.๒	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๙๖๐
๔๒	นางวรรณเพ็ญ ปุ้ยชัย	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๖	ครู	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๖	ครู	คศ.๑	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๙๖๐
๔๓	หมียิ่งนางฉ่างตมมกรภิกข นางน้อย ไจวรรณ	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	(๒,๖๕๐x๑๒= ๓๑,๖๕๐) งบท้องถิ่น	(๑๑,๕๐๐x๑๒= ๑๓๖,๘๐๐) งบอุดหนุน	๑๖๘,๙๖๐
๔๔	นางอัญญา แสงหมั่น	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	(๒,๖๕๐x๑๒= ๓๑,๖๕๐) งบท้องถิ่น	(๑๑,๕๐๐x๑๒= ๑๓๖,๘๐๐) งบอุดหนุน	๑๖๘,๙๖๐
๔๕	นางจันทร์ฉาย คำมูล	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	งบท้องถิ่น	-	๑๖๘,๙๖๐

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล


(นายธนาวุฒิ กาไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ)

(นายพนตล บั้งเงิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวอุไรภัทร์ ท้าวอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ความทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามตนเองเสมอว่า ประชาชน จะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการ เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมี ความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือ สำรวจทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง ( Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการ พัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมิณผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและ



คุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสม ได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กร ให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย**

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีหน้าที่  
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ  
ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้อง ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ได้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้กาลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เกิดกว้าง

### สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และมีมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงรายในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธนาวุฒิ กาไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย