

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นการวางแผนในการใช้บุคลากรขององค์กรมีระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับงาน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยจึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขึ้นเพื่อกำหนดอัตรากำลังเพิ่มในส่วนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยยังขาดอัตรากำลังในด้านการใช้แรงงานไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรมหรือปฏิบัติหน้าที่ ให้บริการประชาชน จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการในการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เพื่อให้เป็นปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการ	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๗
๗. สรุปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๗
๘. โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง	๕๕

ภาคผนวก

- ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม ข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วน ท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การ แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อ รองรับอำนาจ หน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนด แผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

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

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ แนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ซึ่งมี นายองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของ อบต.แม่ลอย ให้บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๑.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๑.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๑.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๑.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๑.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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 ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ 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 เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาวะงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๒ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๒.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จาก การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถ

วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๒.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๒.๓ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาด้านโครงสร้าง ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ วางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๒.๔ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ ภารกิจงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย บรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ อันจะส่งผล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

๓.๒.๕ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์กร บริหารส่วน ตำบลแม่ลอย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๒.๖ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบ อัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและ ฝึกอบรม การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่าย ค่าตอบแทน เป็นต้น

การกำหนดสายงานและตำแหน่งในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงาน ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล แม่ลอย ได้พิจารณา อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิด ประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ใบ การบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วน ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การ จัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วน ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การ ประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่ แต่ละคนมี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณ สมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการ

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 ไร่และประกอบอาชีพการทำไร่ จำนวน ๗๖๕ ไร่

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยนั้น เป็นการสร้างความ เข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด 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 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้เทคนิค 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

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 สนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
- (๕) การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
- (๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเรือน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ เป็นจำนวนมากและหน่วยงานที่ถ่ายโอนมาได้ถ่ายโอนบุคลากรตามมา จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตลอดจนจำเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้บริการหรือปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึงและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๖๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</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>๑. สำนักปลัด อบต.</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>๒. กองคลัง</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>๒. กองคลัง</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>๓. กองช่าง</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>๓. กองช่าง</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
๓. กองช่าง ๓.๖ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๗ งานสาธารณูปโภค ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๙ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๐ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑๑ งานจัดการคุณภาพน้ำ	๓. กองช่าง ๓.๖ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๗ งานสาธารณูปโภค ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๙ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๐ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑๑ งานจัดการคุณภาพน้ำ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานแผนงานและโครงการ ๔.๕ งานวิชาการ ๔.๖ งานการศึกษาจากระบบและตามอัธยาศัย ๔.๗ งานการศึกษาในระบบ ๔.๘ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๙ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๑๐ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๑๑ งานนิเทศการศึกษา ๔.๑๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานแผนงานและโครงการ ๔.๕ งานวิชาการ ๔.๖ งานการศึกษาจากระบบและตามอัธยาศัย ๔.๗ งานการศึกษาในระบบ ๔.๘ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๙ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๑๐ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๑๑ งานนิเทศการศึกษา ๔.๑๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน 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 เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

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

แทน

๕. สำนักรงการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร
- ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้**
๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเน แนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานใน อนาคต 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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 = ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับแผนฯครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอกงเต็ง จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการเกษตร(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ มิ.ย.๖๘
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกร(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานกู้ชีพ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘	คนงาน	-	-	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานกู้ชีพ	-	-	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๐	๒๐	๒๒	๒๒	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการคลัง(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ส.ค.๖๓
๒๓	นักวิชาการพัสดุ(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๘ ต.ค.๖๔
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

กองช่าง									
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	วิศวกรโยธา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค.๖๖
๓๒	นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๗ เม.ย.๖๒
๓๓	นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ พ.ย.๖๐
๓๔	นายช่างไฟฟ้า(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๖ มี.ย.๖๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๘ มี.ค.๖๘
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นักวิชาการศึกษา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	เจ้าพนักงานพัสดุ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค.๖๗
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดตามหนังสือ ที่ มท๐๘๐๙.๔/ว๓๖
พนักงานครู									
๔๕	ครู คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๖	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค.๖๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๘	คนงาน	-	-	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๑	๑๑	๑๒	๑๒	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน									
๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๔	๕๔	๕๗	๕๗	-	-	-	

(ลงชื่อ) 
(นายพนพล บั้งเงิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

(ลงชื่อ) 
(นายธนาวุฒิ กาไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๒๐	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓,๕๗๒.๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๑๗,๕๖๐	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒,๘๗๒.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๓,๖๐๐	ว่าง(๓.ป.)๖๘
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๗๒.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง(๓.ป.)๖๘
๒๓	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๗๒.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง(๓.ป.)๖๘
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๓,๐๔๐.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๓,๖๐๐	ว่าง(๓.ป.)๖๓
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๕,๗๗๒.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๓,๖๐๐	ว่าง(๓.ป.)๖๘
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๑,๘๗๒.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๓,๖๐๐	ว่าง(๓.ป.)๖๘
๒๗	พนักงานสังคมการคลัง		๑	๑	๑๓,๘๐๐.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓,๘๐๐.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	
๒๙	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	คนงาน		๑	-	๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	
	รวมกองคลัง		๑๒	๙	๒,๗๕๕,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑๑	๑๒	-	-	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๓,๐๖๓,๐๘๐	
	กองช่าง																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๕๓,๓๒๐	
๓๒	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๗๒.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๓๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๗,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๗๙,๓๒๐	ว่าง
๓๔	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๗,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๗๙,๓๒๐	(๓.ป.)๖๖
๓๕	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๖,๐๘๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๐,๘๔๐	(๓.ป.)๖๖
๓๖	พนักงานสังคมการคลัง		๑	๑	๑๓,๘๐๐.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓,๘๐๐.๐๐	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า		อัตรากำลังเพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ก)				ค่าใช้จ่ายรวม (ข)				หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑,๖๗๑,๙๖๐	-															
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑,๓๘๘,๐๐๐	-															
	พนักงานจ้าง																			
๓๕	คนงาน	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	-															
๔๐	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-															
	รวมกองช่าง		๑๑	๒,๒๗๓,๙๖๐	๕๒๒,๐๐๐															
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๔๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐															
๔๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ม.	๑	๒๔๓,๘๔๐																
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๑๓,๔๔๐																
๔๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๔๗,๙๐๐																
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลแม่ลอย																			
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐																
๔๖	ครู คศ.๒		๒	๐																
๔๗	ครู คศ.๒		๑	๐																
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		๑	๓๑,๖๘๐																
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		๑	๓๑,๖๘๐																
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		๑	๑๖๘,๔๘๐																
	พนักงานจ้าง																			
๕๑	คนงาน	-	๑	๐																
	รวมกองการศึกษา		๑๒	๑,๕๒๙,๓๔๐	๔๒,๐๐๐															
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																			
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๒๖,๐๘๐																


(๔)	รวม	๔๘	๔๕	๑๑,๙๘๕,๔๕๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๔	๕๘	๕๘	๕๘	+	๕	๓๗๘,๙๕๐	๓๗๘,๓๐๐	๓๗๘,๕๖๐	๑๒,๙๕๑,๓๘๐	๑๓,๕๖๑,๖๘๐	๑๓,๙๕๕,๑๔๐
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๑๕%)																
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่าย																

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๕๓,๐๐๐,๐๐๐)เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สักรับงบประมาณ ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
- งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๕,๓๐๐,๐๐๐x๕%)=๒,๗๖๕,๐๐๐)+๕๕,๓๐๐,๐๐๐ = ๕๘,๐๖๕,๐๐๐ บาท
- : ข้าราชการลาป่วย รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕
- * ข้อมูลไม่ขอเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับระหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ ก.จ., ก.พ. และ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งฯ
- ** ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)  (นางสาวอุไรศรี ท้าวอง)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

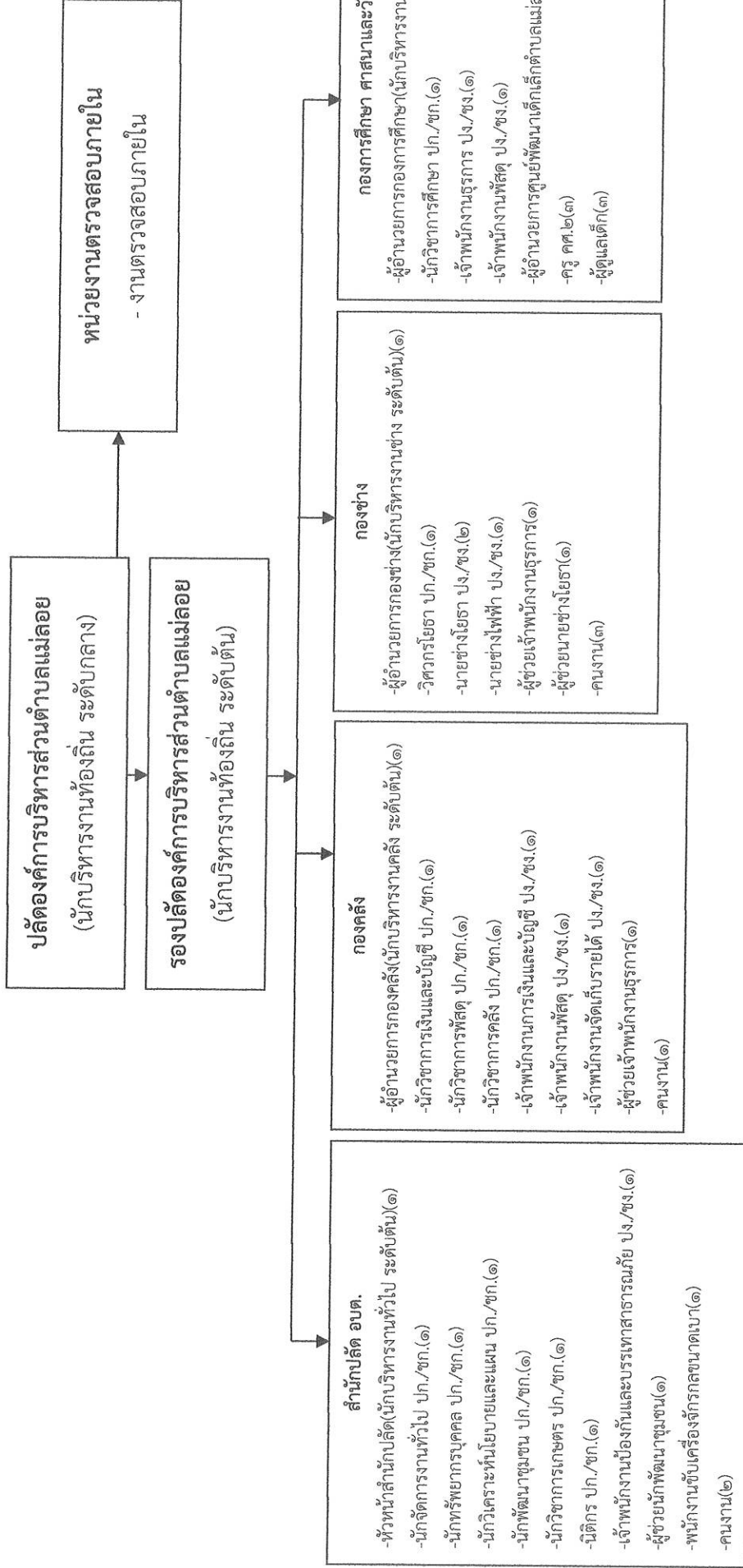
(ลงชื่อ)  (นายพดล บึงเงิน)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ออย

(ลงชื่อ)  (นายธนวุฒิ กาไชย)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ออย

ผู้รับรองข้อมูล

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.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	จำนวน
	๑/-	๑/-	๑/-	-/๑	-	๑๐/-	-/๓	-	๕/-	๑/๒	๒/-	๑/-	๒/๑	๗/๑	๓/-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เลอย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายพนพล บึงเงิน	ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๓๒๐ (๔๖,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๓๒๖,๓๒๐
๒	-	-	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๕๐ (๓๓,๔๙๕x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๓	นางสาวกัญชดา กั้นพะสร	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐-๓.ค.-๖๘ ๔๓๕,๖๐๐
๔	นายก่อฟ้า คำกายน	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑๖,๓๖๐ (๑๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๓๖๐
๕	น.ส.สุไรเรษฐ์ ท้าวอง	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๖	นางวัลลี ไชยวงศ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรฯ	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๗	นางรุ่งทิพย์ สงบ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรฯ	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๘	นางสาวอัญญาภัทร์ คำมีระ	ปริญญาตรี สัตวศาสตร์	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๔๘๐
๙	นางสาวเชติกา มุกดา	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๕๒,๓๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๐	นายทวีศักดิ์ เสาร์ธรรม	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๑๑	-	-	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐+๔๙,๕๘๐)x๑๒/๒	-	-	ว่าง ๙-๕.ค.-๖๗

๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายจุฬา มาหาญ	ปริญญาตรี การจัดการ	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๕,๘๔๐ (๒๑,๓๒๐x๑๒)	-	๒๕๕,๘๔๐
๑๓	นางสาวสุพิชรา กาไชย	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป นายถาวร ขุดหวาน	ม.๖	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวสุพิชรา กาไชย	ปริญญาตรี การจัดการ	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายมีชัย พรหมพาน	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	-	-	-	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายวิฑิตพงษ์ เอกถักขมบัณฑิต	ปวส. ไฟฟ้า	-	-	-	-	-	พนักงานกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายฐิติพงษ์ มูลชัย	ปวส. ไฟฟ้า	-	-	-	-	-	พนักงานกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายชัยณรงค์ ปันตม	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	-	-	-	-	พนักงานกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายพนพดล บุญพา	ปวช. ก่อสร้าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางกรรณิกา ขาเขียว	ม.๖	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	-	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	-	-	-	-	-	-	-	พนักงานกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม
ตรวจสอบภายใน												
๒๔	น.ส.กัญญารัตน์ ขัติใจวงศ์	ปริญญาตรี การบัญชี	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๔	ปก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๕	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	๒๒๖,๐๘๐

กองคลัง

๒๕	นางพิชญนันท์ พงษ์มะลิ	ปริญญาตรี การบัญชี	๑๒-๓๐-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๑๒-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๙,๗๒๐
๒๖	นายจิรวัฒน์ จักแก้ว	ปริญญาตรี การบัญชี	๑๒-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ	๑๒-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๔	นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๒๗	-	-	๑๒-๓๐-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๑๒-๓๐-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ((๙,๗๔๐+๔๙,๕๘๐)/๒)x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๘	-	-	๑๒-๓๐-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๑๒-๓๐-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๔	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ((๙,๗๔๐+๔๙,๕๘๐)/๒)x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๙	นางนงนุช ชินายะ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๑๒-๓๐-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๑๒-๓๐-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๓๐	นายธนวัฒน์ ผิดิ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๓๐-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๒-๓๐-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๓๑	นายธีรวัฒน์ อินตา	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๓๐-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๒-๓๐-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอรุณรุ่ง วันกำแก้ว	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายอัศวินพร อัครวนาร	ปริญญาตรี การจัดการ	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายสุทธิพงษ์ พุ่มพวง	ปริญญาตรี วิศวกรรมกล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	น.ส.วิภาวรรณ ธาระวงค์	ปริญญาตรี การบัญชี	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

นายเมธี แสงศรี	ปริญญาตรี	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการงานก่อสร้าง	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450
38	-	12-3-05-2103-001	การจัดการงานก่อสร้าง	12-3-05-2103-001	วิศวกรโยธา	12-3-05-2103-001	วิศวกรโยธา	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ป.ก./ชก.	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450
39	-	12-3-05-2103-001	-	12-3-05-2103-001	นายช่างโยธา	12-3-05-2103-001	นายช่างโยธา	12-3-05-2103-001	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450
40	-	12-3-05-2103-001	-	12-3-05-2103-001	นายช่างโยธา	12-3-05-2103-001	นายช่างโยธา	12-3-05-2103-001	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450
41	นายพงษ์เทพ จินะโกฏิ	ปวส.	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	12-3-05-2103-001	นายช่างไฟฟ้า	12-3-05-2103-001	นายช่างไฟฟ้า	12-3-05-2103-001	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชก.	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450
42	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450
43	น.ส.ปรียาภรณ์ ปันสาร	ปวส.	ปริญญาตรี(การจัดการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450
44	นายวรวิทย์ เกวียนเพชร	ปวส.	ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450
45	พนักงานจ้างทั่วไป	ปวส.	ก่อสร้าง	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450
46	นายอดิศักดิ์ อ่อนหวาน	ปวส.	ไฟฟ้ากำลัง	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450
47	นายวรวิทย์ เกวียนเพชร	ปวช.	เครื่องยนต์	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450
48	นายภิตติศักดิ์ บุญสุข	ปวส.	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	352,450 (31,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,450

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔๔	น.ส.จตี อินตะเนนท์	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๘๔,๓๒๐	๔๘๔,๓๒๐
๕๐	นางสาวทัศนีย์ บุญทา	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)	-	๒๔๓,๘๔๐	๒๔๓,๘๔๐
๕๑	น.ส.สุภัทรี วรรณชัย	ปริญญาตรี สถิติ	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	๓๑๓,๔๔๐	๓๑๓,๔๔๐
๕๒	-	-	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒x๑๒)	-	๒๘๗,๙๐๐	ว่าง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลแม่ลอย

๕๓	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ ที่ มท๐๘๐๙.๔/ว ๓๖ สว. ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖			
๕๔	นางแจ่มจันทร์ ดีปกรณ์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๕๕	-	-	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๕	ครู	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค.๖๗
๕๖	นางวรรณเพ็ญ ปุชัย	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๖	ครู	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๕๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุภารัตน์ อุทัยยา	ปริญญาตรี (ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๔,๓๒๐ (๓๖๐x๑๒= ๔,๓๒๐)	งบท้องถิ่น	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐
๕๘	นางอำนวยการ แพงหมื่น	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๙,๔๐๐x๑๒= ๑๑๒,๘๐๐	งบอุดหนุน	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐
๕๙	นางจันทร์ฉาย คำมูล	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๘๐x๑๒)	งบท้องถิ่น	๑๖๘,๙๖๐	๑๖๘,๙๖๐
								๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๘๐x๑๒)	งบท้องถิ่น	๑๖๘,๙๖๐	๑๖๘,๙๖๐

พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม
๖๐	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี



(ลงชื่อ)
(นางสาวอุไรศรี ท่าวอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(ลงชื่อ)
(นายนพดล บุ่งเงิน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย



ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ)
(นายธนาวุฒิ กาไชย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย



ผู้รับรองข้อมูล

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย

บุคคลภายนอกสามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถาม

ตนเองเสมอว่า ประชาชน จะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็น มาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ

วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการ เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมี ความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน

ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือ สํารวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ

ทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมิณผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสม ได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กร ให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตาม หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วน ตำบลแม่ลอย เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรีกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการ ใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้ง ในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ใน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับ การพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือ หลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ต่อไป

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

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

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

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

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กรณีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายธนาวุฒิ กาไชย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ และโดยความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศปรับปรุงตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	สำนักงาน	-	-	๑ อัตรာ	กำหนดเพิ่ม
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	๑ อัตรာ	กำหนดเพิ่ม
๒	พนักงานกู้ชีพ	-	-	๑ อัตรာ	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษาฯ	-	-	๑ อัตรာ	กำหนดเพิ่ม
๓	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	๑ อัตรာ	กำหนดเพิ่ม
	พนักงาน	-	-	๑ อัตรာ	กำหนดเพิ่ม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายธนาวุฒิ กาไชย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

ที่ ๒๙๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

เนื่องด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และมีแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อประกาศใช้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑ แห่งประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ และเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งให้บุคคลผู้มีชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|--------------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นคณะกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย | เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังและปรับปรุงทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย นำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่ม อัตรากำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีกำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายธนาวุฒิ กาไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ที่ ชร ๗๙๘๐๑/๐๔๘

วันที่ ๓๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย แจ้ง ว่ามีปริมาณงานเพิ่มขึ้น กำลังคนที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการล่าช้าของงานเป็นบางครั้ง จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น


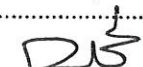
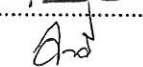
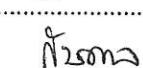

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมในวันพุธที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายธนาวุฒิ กาไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

รับทราบ

- ๑.....  ปลัด อบต.แม่ลอย
- ๒.....  ผู้อำนวยการกองคลัง
- ๓.....  ผู้อำนวยการกองช่าง
- ๔.....  ผู้อำนวยการกองการศึกษา
- ๕.....  หัวหน้าสำนักปลัด

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันพุธที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมฯ

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....
.....


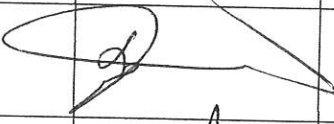





บัญชีลงชื่อ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันพุธ ที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอกงเตือง จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายธนวุฒิ กาไชย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย	ประธานกรรมการ		
๒	นายนพดล บั้งเงิน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย	กรรมการ		
๓	นางพิชยนันท์ พวงมะลิ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	นายเมธี แสงศรี ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๕	นางสาวจงดี้ อินต๊ะนนท์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๖	นางสาวกั้งสตาล กันทะสร หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวอุไรภัทร์ ท่าว่อง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันพุธ ที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

๑. นายธนาวุฒิ กาไชย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย	ประธานกรรมการ
๒. นายนพดล บั้งเงิน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย	กรรมการ
๓. นางพิชยนันท์ พวงมะลิ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายเมธี แสงศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวจงดี้ อินต๊ะนนท์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวกังสดาล กันทะสร	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวอุไรภัสร์ ท้าวอ่อง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เนื่องจากปริมาณงานบางงานยังไม่มีบุคลากรมารับผิดชอบจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อีกครั้งเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

มติที่ประชุม

-คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีมติเป็นเอกฉันท์รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ประธานกรรมการ การประชุมในวันนี้เป็นการประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ซึ่งมีส่วนราชการหลายส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย แจ้งว่ามีปริมาณงานเพิ่มขึ้น กำลังคนที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการล่าช้าของงานเป็นบางครั้ง จึงจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเชิญปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ชี้แจงรายละเอียด

ปลัด อบต.

ขอชี้แจง ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี แก่ไขพัฒนาความเดือดร้อนของประชาชนตามที่กฎหมายกำหนด ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วนในหลายด้านที่มีหนังสือสั่งการให้ท้องถิ่นมีส่วนในการดำเนินการ และจากที่มีการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานต่างๆ หรือขอความร่วมมือดำเนินการของหน่วยงานต่างๆ และการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล ส่งผลให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงหารือกับหัวหน้าหน่วยงานแต่ละกองเพื่อทบทวนอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าเพียงพอต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่หรือมีความประสงค์จะเพิ่มกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยเบื้องต้นแต่ละกองได้เสนอต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัด

-ในส่วนของสำนักปลัด มีความต้องการในกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและภารกิจในการถ่ายโอนของนโยบายรัฐ หนังสือสั่งการ ทำให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับภารกิจของงานที่ต้องมีการลงพื้นที่บางงานในสำนักปลัด แต่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานยังมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบจึงทำให้การลงพื้นที่เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารเท่าที่ควร จึงขอเปิดกรอบพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา

-กรอบของพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานกู้ชีพ จำนวน ๑ อัตรา เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยมีรถการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อออกช่วยเหลือประชาชน จำนวน ๑ คันและออกปฏิบัติงานแทบทุกทุกวัน จากตำแหน่งดังกล่าวถึงแม้จะมีบุคลากรที่รับผิดชอบอยู่แล้ว ๓ อัตรา แต่ก็ยังคงไม่เพียงพอเนื่องจากต้องสับเปลี่ยนกันเข้าปฏิบัติงานและทำให้บางคนต้องเข้าปฏิบัติงานซ้ำสองวันติดต่อกัน และจากภารกิจที่เพิ่มขึ้นเห็นควรเปิดกรอบพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานกู้ชีพ เพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเลขานุการ

-ขอเสริมในส่วนของกรเก็บเอกสารที่ใช้แนวขอความร่วมมือผู้อำนวยการกองมอบหมายเจ้าหน้าที่ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นผู้รวบรวมเนื่องจากว่าหากใช้พนักงานจ้างที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นผู้จัดเก็บอาจทำให้การจัดเก็บล่าช้าและไม่ตรงสายงานที่จะขอเปิดกรอบได้ โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. จะเป็นผู้จัดทำเอกสารการขอปรับแผนทั้งหมด รวบรวมเอกสารส่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบ

- คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ดังนี้

ปี งปม.	ก่อนกำหนดเพิ่ม คิดเป็นร้อยละ	หลังกำหนดเพิ่ม คิดเป็นร้อยละ	ร้อยละที่ เพิ่มขึ้น
๒๕๖๘	๒๗.๓๐	๒๘.๒๐	๐.๙๐

ผู้ช่วยเลขานุการ

ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ตั้งจ่ายในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ยอดประมาณการ ๑๔,๘๑๙,๔๕๔.- บาท งบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้ ๕๕,๓๐๐,๐๐๐.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๐ ก่อนกำหนดตำแหน่ง เมื่อกำหนดตำแหน่งแล้ว ยอดประมาณการเพิ่มขึ้น ๒๗๖,๐๐๐.- บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๙๐ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล รวมเป็นร้อยละ ๒๘.๒๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานในตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม ดังนี้ สำนักปลัด พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน คำนวณอัตรากำลังที่ต้องการได้ ๓.๐๒ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานกู้ชีพ คำนวณอัตรากำลังที่ต้องการได้ ๔.๐๓ อัตรา

มติที่ประชุม

อัตรา กองการศึกษา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน คำนวณอัตรากำลังที่ต้องการ
ได้ ๑.๕๖ อัตรา

- ที่ประชุมเห็นว่าภาระงานที่เพิ่มขึ้นเป็นงานที่มีความจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานระดับต้น
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังจึงให้กำหนดตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง พนักงานกู้ชีพ กู้ภัย จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด

ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด

ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง

ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประธานกรรมการ

- ให้เลขานุการรวบรวมและจัดทำเอกสารเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
เชียงรายให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวมอบหมายให้หัวหน้างานที่ต้องการ
อัตรากำลังดังกล่าวเข้าชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นร่วมกับเลขานุการต่อ
คณะกรรมการกลั่นกรองการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๔๕ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวอุไรภัทร์ ท้าวอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธนวุฒิ กาไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

ประธานกรรมการ