

แผนอัตรากำลึง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

งานกาเร้หน้าทึ
สำนักปลัด อบต.
โทร. ๐ ๕๓๗๖ ๗๔๖๖-๗
โทรสาร ๐ ๕๓๗๖ ๗๔๖๕
www.maefaluang.go.th



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ และ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีรชิต วรวิชัยกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

เรื่อง

หน้า

ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

| | |
|---|----|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๖ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๒๙ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๓๘ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล | ๓๘ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๓๙ |
| ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ | ๓๙ |
| ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง | ๔๓ |
| - อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ | ๔๗ |
| - กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๘ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๕๒ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๕๗ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๖๕ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๗๕ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานจ้าง | ๗๗ |
| ๑๔. ภาคผนวก | ๗๘ |
| - ประกาศ อบต.แม่ฟ้าหลวง เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงาน ภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๘๔ |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๘๕ |
| - หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๘๖ |
| - รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม | ๘๖ |
| - รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๘๗ |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนระหว่างส่วนราชการ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีการกำหนด ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายก้องการบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองช่าง และหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ นักจัดการงานทั่วไปเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพปัญหาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปเป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

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

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบทและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

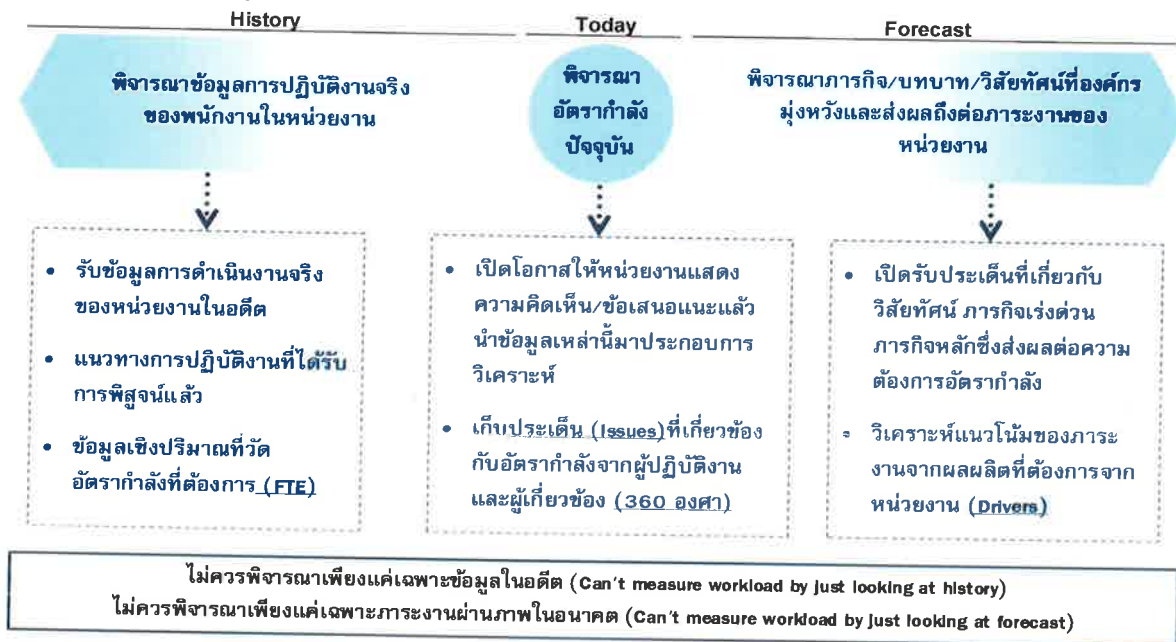
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

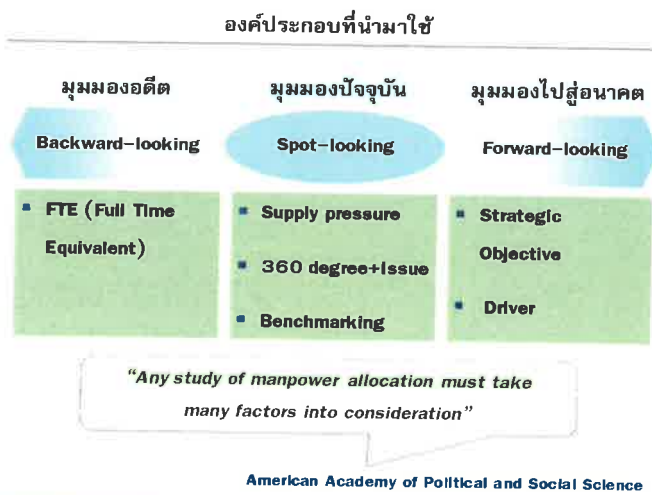
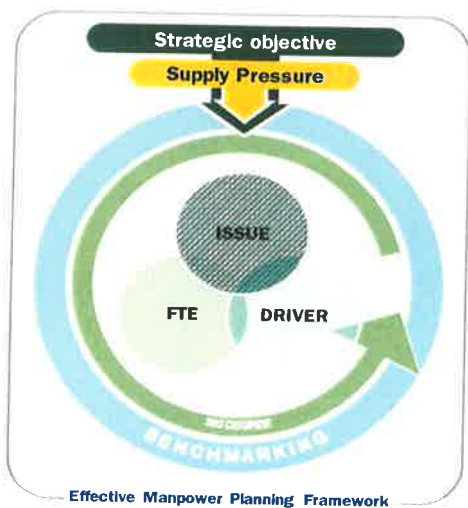
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x 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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการงานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

| กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่ฟ้าหลวง | | กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่สลองนอก | |
|--|---------------|--|---------------|
| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) | ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ |
| สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | | สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ |
| นิติกร (ปก./ชก.) | ๑ | นิติกร (ปก./ชก.) | |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ |
| นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.) | ๑ | นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.) | ๑ |
| นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) | ๑ | | |
| | | นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | ๑ |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.) | ๑ | | |
| ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ | | | |
| หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | | ๑ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ |
| เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) | ๑ | เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) | ๑ |
| ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | | |
| หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | | |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) | ๑ | | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.) | ๒ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.) | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๔ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๑ |
| พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | ๕ | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | ๑ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ | ๑ | | |
| | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ |
| | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ |
| | | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) | ๓ |

| กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่ฟ้าหลวง | | กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่สลองนอก | |
|--|---------------|--|---------------|
| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) |
| <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | |
| คนงาน | ๓ | คนงาน | ๔ |
| คนงานประจำรถขยะ | ๓ | | |
| | | นักการภารโรง | ๑ |
| | | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ |
| <u>กองคลัง</u> | | <u>กองคลัง</u> | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) | ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ |
| นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) | ๑ | | |
| | | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.) | ๑ |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.) | ๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.) | ๑ |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | ๑ | | |
| | | เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.) | ๑ |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๓ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | | |
| | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๒ |
| <u>กองช่าง</u> | | <u>กองช่าง</u> | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ |
| เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) | ๑ | | |
| นายช่างโยธา (พง./ชง.) | ๒ | นายช่างโยธา (พง./ชง.) | ๒ |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๒ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๓ |
| ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล | ๑ | | |
| | | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๓ |
| | | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | ๑ |
| | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ |
| <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> | | <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ |

| กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่ฟ้าหลวง | | กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่สลองนอก | |
|--------------------------------------|---------------|-------------------------------------|---------------|
| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ |
| | | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | ๑ | | |
| <u>พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล</u> | | <u>พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล</u> | |
| ครู (อันดับ คศ.๒) | ๔ | ครู (อันดับ คศ.๒) | ๕ |
| ครู (อันดับ คศ.๑) | ๖ | | |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑๒ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๙ |
| | | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | |
| | | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๖ |
| <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> | | <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ |
| | | | |
| รวมทั้งสิ้นของ อบต.แม่ฟ้าหลวง | ๗๗ | รวมทั้งสิ้นของ อบต.แม่สลองนอก | ๗๗ |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ | | งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ | |
| จำนวน ๖๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท | | จำนวน ๖๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท | |

หมายเหตุ : รวมอัตรารว่างแล้ว

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง กับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตราว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้มีพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแม่ฟ้าหลวง คือ **“เป็นองค์กรที่ให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและเหมาะสม”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแม่ฟ้าหลวงเป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ : ส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง และพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวนโยบายรัฐ โดยการจ้างแรงงานและการสร้างอาชีพ

ตัวชี้วัด : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งยั่งยืน ประชาชนพึ่งตนเองได้ และปัญหาความยากจน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัด : จำนวนถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม แหล่งน้ำที่ได้ก่อสร้างปรับปรุง เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

เป้าประสงค์ : ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของตำบล

ได้รับการส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด : ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ : ส่งเสริม พัฒนาอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ พัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรต่างๆ ในชุมชน ส่งเสริมให้ความรู้และพัฒนาเทคนิค วิธีการ และส่งเสริมการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง ส่งเสริมการจัดการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม พัฒนาประชาธิปไตย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด : ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลแม่ฟ้าหลวงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่สมดุลและยั่งยืน

ตัวชี้วัด : ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมภายในตำบลแม่ฟ้าหลวงได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์ และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

เป้าประสงค์ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น และชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

คำเป้าหมาย

| ยุทธศาสตร์ | เป้าหมาย |
|--|---|
| ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ | ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวตำบลแม่ฟ้าหลวง ๒. ส่งเสริมเกษตรตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๓. ส่งเสริมอาชีพ/การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ จำนวนประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม |
| ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ คสล. ไฟฟ้า สาธารณะ หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้าง ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ |
| ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา | 1. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ 2. ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม อนุรักษ์ ประเพณี วิถีชีวิต 3. สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ |
| ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต | ๑. ควบคุมป้องกัน และระงับโรคติดต่อต่างๆ ในพื้นที่ ๒. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ๓. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเยาวชน สตรี ๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ๕. อบรมเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. แก้ไขปัญหายาเสพติด ๖. สร้างความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ ฯลฯ |
| ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น |
| ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร | เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข |

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ที่เกี่ยวข้องกั ยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ และ ๒๑ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๒) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง และพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวนโยบายรัฐ โดยการจ้างแรงงานและการสร้างอาชีพ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคาร และสิ่งปลูกสร้าง
- ๒) พัฒนาระบบการจัดการน้ำและระบบประปา
- ๓) พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ และระบบเสียงตามสาย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ
- ๒) ส่งเสริมการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการให้บริการสาธารณสุข ป้องกัน และควบคุมโรคอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน
- ๒) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

และผู้ด้อยโอกาส

- ๓) สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๑) อนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ พืช ดิน และน้ำ
- ๒) พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) การจัดการด้านขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประชาธิปไตย สิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรที่ดี
- ๓) ปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ปรับปรุง พัฒนาการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑.๑ มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น พระตำหนักดอยตุง สวนแม่ฟ้าหลวง หอแห่งแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ มาเที่ยวชมในพื้นที่ ส่งผลให้ประชาชนมีรายได้จากการท่องเที่ยว

๑.๒ ประชาชนในตำบลมีความรู้ด้านการปลูกชา กาแฟ และไม้ผลเมืองหนาว ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจ

๑.๓ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก

๑.๔ ประชากรในตำบลมีฝีมือและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแปรรูปผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน

๑.๕ ตั้งอยู่บนพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูกไม้เมืองหนาวและพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ชา กาแฟ

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑.๑ ระบบฐานข้อมูลด้านการเกษตร เศรษฐกิจ และความยากจนไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คาดเคลื่อน ทำให้ไม่ทราบรายรับรายจ่ายของครอบครัวที่แท้จริง

๑.๒ ประชาชนไม่ให้ความสนใจและตั้งใจจริงในการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพที่นโยบายของรัฐให้ความช่วยเหลือ

๑.๓ ประชาชนวัยแรงงาน ไม่มีงานทำและว่างงานนอกฤดูทำการเกษตร

โอกาส (Opportunities = O)

๑.๑ การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

๑.๒ การส่งเสริมและให้ความสำคัญของภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ในการพัฒนาพืชเศรษฐกิจ

๑.๓ มีนักท่องเที่ยวจำนวนมากเข้ามาในพื้นที่ ก่อให้เกิดโอกาสและรายได้จากการจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

- ๑.๑ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับโลก ระดับประเทศ รวมถึงระดับภูมิภาคตกต่ำ ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอที่จะพัฒนาให้ได้พร้อมกันในทุกด้าน
- ๑.๒ ปัญหาการอพยพไปทำงานต่างประเทศและต่างจังหวัดของประชาชนวันแรงงาน
- ๑.๓ ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ยุ่งยากสลับซับซ้อน หลายขั้นตอน ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจในพื้นที่
- ๑.๔ ปัญหาภัยแล้งและขาดแคลนแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่เพียงพอ ทำให้ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths = S)

- ๑.๑ ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ มีการก่อสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

- ๑.๑ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง เส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่คับแคบ
- ๑.๒ โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง อบต.แม่ฟ้าหลวง ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
- ๑.๓ บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขัดกับระเบียบกฎหมาย
- ๑.๔ เส้นทางคมนาคมเป็นพื้นที่ลาดชัน การก่อสร้างถนนทำได้ยากเนื่องจากมีพื้นที่ก่อสร้างจำกัด การสัญจรไปมาค่อนข้างลำบาก
- ๑.๕ พื้นที่เป็นภูเขาสูงชัน มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติน้อย ทำให้มีปัญหาเรื่องการขาดแคลนน้ำสะอาดเพื่อใช้อุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

โอกาส (Opportunities = O)

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- ๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

- ๑.๑ การประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เกิดความซ้ำซ้อนของงบประมาณทำให้เสียโอกาสการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๒ ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในเขต อบต.แม่ฟ้าหลวง เป็นโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนมากยังเกินศักยภาพของ อบต. ที่จะดำเนินการได้
- ๑.๓ พื้นที่ส่วนใหญ่ ของ อบต. อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ การดำเนินงานจึงต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินงานในบางโครงการได้ เช่น การขุดบ่อขยะ การสร้างถนน การขยายเขตไฟฟ้า เป็นต้น

๓. ศักยภาพการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths = S)

- ๑.๑ ด้านการศึกษา ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาและสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในพื้นที่ เพื่อพัฒนาการศึกษา
- ๑.๓ มีกลุ่มเครือข่ายการศึกษาต่าง ๆ ในชุมชน
- ๑.๔ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้การสนับสนุนเรื่องการศึกษาของผู้ดูแลเด็ก

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

- ๑.๑ งบประมาณที่อุดหนุนด้านการศึกษายังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา
- ๑.๒ ปัญหาเรื่องการศึกษาต่อในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาเพราะเด็กขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ
- ๑.๓ จำนวนเด็กระดับก่อนปฐมวัยลดลงเนื่องจากผู้ปกครองมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษานอกพื้นที่/พื้นราบ

โอกาส (Opportunities = O)

- ๑.๑ ผู้บริหารท้องถิ่นและผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกันด้านการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ รัฐบาลให้การสนับสนุนนโยบายด้านการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษาของท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

- ๑.๑ เด็กนักเรียนบางส่วนยังเป็นบุคคลไร้สัญชาติ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อภาครัฐในการเข้าไปช่วยเหลือในด้านการศึกษา
- ๑.๒ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีข้อจำกัดเรื่องแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่น
- ๑.๓ ความห่างไกลของพื้นที่ทำให้เด็กขาดโอกาสในการพัฒนาทางการศึกษา
- ๑.๔ ประชาชนวัยกลางคนขึ้นไป ส่วนใหญ่ขาดทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย

๔. ศักยภาพด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths = S)

- ๑.๑ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิต สังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ ประชากรตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นประชากรที่ผสมผสานระหว่างชนเผ่าต่าง ๆ ก่อให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง โดยจะแตกต่างจากพื้นที่อื่น
- ๑.๓ มีกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน
- ๑.๔ มีการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

- ๑.๑ ประชากรส่วนใหญ่ยังเป็นบุคคลไร้สัญชาติ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อภาครัฐในการเข้าไปช่วยเหลือในสิทธิ สวัสดิการทางสังคม ด้านสาธารณสุข และด้านต่าง ๆ
- ๑.๒ การประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐกับประชาชนมีน้อย
- ๑.๓ ปัญหาด้านยาเสพติดตามแนวชายแดน

โอกาส (Opportunities = O)

๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๑.๒ การส่งเสริมด้านการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และมีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

๑.๑ การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๒ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำกัดแนวทางการดำเนินการ ทำให้การดำเนินงานล่าช้า

๑.๓ ความทันสมัยและกระแสวัตถุนิยม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นให้ความสำคัญกับสิ่งที่เป็นรูปธรรมมากเกินไปจนความจำเป็น

๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑.๑ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๒ สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปของ อบต.แม่ฟ้าหลวง เป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อน เหนือระดับน้ำทะเลประมาณ ๑,๐๐๐ เมตร สภาพป่าไม้มีความอุดมสมบูรณ์ ชุ่มชื้นตลอดทั้งปี

๑.๓ มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ ได้แก่ พระตำหนักดอยตุง สวนแม่ฟ้าหลวง หอแห่งแรงบันดาลใจ

๑.๔ มีทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสมในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑.๑ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การบุกรุกทำลายป่าต้นน้ำ

๑.๒ ประชาชนขาดความรู้จริงในการเตรียมพื้นที่เพื่อเพาะปลูก การทำไร่เลื่อนลอยในพื้นที่ ทำให้เกิดไฟป่าในพื้นที่บ่อยครั้ง

๑.๓ ปัญหาด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอย เนื่องจากเป็นแหล่งท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวมาเที่ยวจำนวนมากทำให้ปริมาณขยะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของท้องถิ่นเอง

โอกาส (Opportunities = O)

๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๑.๒ พื้นที่ตำบลแม่ฟ้าหลวงเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีความโดดเด่นเรื่องพื้นที่ท่องเที่ยว ทั้งเชิงธรรมชาติและวัฒนธรรมที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาท่องเที่ยว สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

๑.๑ ความแตกต่างของพื้นที่ ความห่างไกลของระยะทาง เป็นอุปสรรคต่อการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม

๑.๒ ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ ข้อจำกัดด้านพื้นที่ของ อบต.แม่ฟ้าหลวง ซึ่งเป็นเขตป่าสงวน จึงไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างสถานที่ทิ้งขยะได้

๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑.๑ ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง กฎหมายท้องถิ่น และกฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากร

๑.๒ ประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่นและการเสียภาษีให้ท้องถิ่น

๑.๓ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการให้บริการประชาชนและการรับชำระภาษี

๑.๔ พนักงานเจ้าหน้าที่บางคนยังไม่เข้าใจ ระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงานและระเบียบกฎหมายขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑.๑ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๑.๒ ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๑.๓ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการให้บริการประชาชน

๑.๔ ประชาชนในตำบลแม่ฟ้าหลวง ยังขาดความรู้และความเข้าใจในระบบการบริหารงานของ อบต. ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในระบบการทำงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาน้อย

โอกาส (Opportunities = O)

๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่รัฐบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริม

๑.๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการฝึกอบรม ข้าราชการ พนักงาน ให้มีความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

๑.๑ ระเบียบ กฎหมาย เกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการแก้ไขตามรัฐธรรมนูญ ปี ๒๕๕๐ เช่น กฎหมายจัดตั้ง กฎหมายบริหารงานบุคคล และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น เป็นต้น

จากการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาพื้นที่เป็นภูเขาสูงลำบากต่อการก่อสร้าง และการคมนาคมภายในตำบล

(2) ปัญหาพื้นที่เป็นเขตป่าสงวน การก่อสร้างต้องได้รับการอนุญาตจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ

(3) ปัญหารางระบายน้ำมีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด, เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน/ตันเขิน

(4) ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาสำหรับออกกำลังกายกลางแจ้ง

(5) ปัญหาการขาดหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านหรือมีแต่ไม่เพียงพอ บางหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง

(6) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- รางระบายน้ำมีเพียงพอครบทุกหมู่บ้าน
- เพิ่มสถานที่ออกกำลังกายครบทุกหมู่บ้านและได้มาตรฐาน
- เพิ่มเสียงตามสายหรือหอกระจายข่าวครบทุกหมู่บ้าน
- เพิ่มไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างที่เพียงพอ
- ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

4.2 ด้านเศรษฐกิจ**สภาพปัญหา**

- (1) ปัญหาไม่มีสถานที่จัดแสดงและจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ของราษฎร
- (2) ปัญหาการว่างงาน
- (3) ปัญหาค่าครองชีพสูง
- (4) ปัญหาการครอบครองเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน
- (5) ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (6) ขาดแหล่งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการประกอบอาชีพ
- (7) ปัญหาเงินกู้ยืมอกระบบ
- (8) ปัญหาความไม่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพและการพัฒนาด้านอาชีพ
- (9) ปัญหากลุ่มอาชีพขาดความรู้ทางด้านการจัดการ การตลาด การจัดทำบัญชี
- (10) ปัญหาศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
- (11) ปัญหาด้านฐานข้อมูลผลผลิตทางการเกษตรไม่ชัดเจน
- (12) ปัญหาการคมนาคมการขนส่งผลผลิต

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนตลาดรองรับราคาผลผลิตทางด้านการเกษตร
- ให้มีสถานที่แสดงและจัดจำหน่ายสินค้าที่สะดวก สะอาด และทันสมัย
- ให้เอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ให้มีกองทุนหมุนเวียนเพื่อการประกอบอาชีพปลอดดอกเบี้ยหรือดอกเบี้ยต่ำ
- ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์อย่างเป็นรูปธรรม
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

4.3 ด้านสังคม**สภาพปัญหา**

- (1) ปัญหายาเสพติด
- (2) ปัญหาความยากจน
- (3) ปัญหาไม่มีสัญชาติ
- (4) ปัญหาการจัดสวัสดิการสังคมไม่ทั่วถึง
- (5) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (6) ปัญหาประชากรแฝง
- (7) ปัญหาการว่างงานหรือไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูการเก็บเกี่ยว

ความต้องการของประชาชน

- เพิ่มศักยภาพการป้องกันและรักษาความสงบในชุมชนให้เข้มแข็ง
- ร่วมมือ และประสานงานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหา ยาเสพติดในชุมชน
- สร้างอาชีพให้คนในชุมชน
- ให้สัญชาติ
- จัดสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ให้ทั่วถึง

4.4 ด้านการเมือง การบริหาร**สภาพปัญหา**

- (1) ปัญหากฎหมายล้าสมัย
- (2) ปัญหาการปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- (3) ปัญหาความล่าช้าในการให้บริการประชาชนที่เกิดจากสายบังคับบัญชา
- (4) ปัญหาขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเครื่องจักรกล ไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย
- (5) ปัญหางบประมาณและการจัดสรรงบประมาณ
- (6) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร
- ปรับปรุงการให้บริการให้มีความรวดเร็วเพิ่มมากยิ่งขึ้น
- ปลุกฝังจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับฝ่ายข้าราชการประจำ และฝ่ายการเมือง
- จัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- พัฒนานักการเมืองให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว**สภาพปัญหา**

- (1) ปัญหาไฟป่า
- (2) ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า
- (3) ปัญหาอุทกภัยดินโคลนถล่ม
- (4) ปัญหาภัยแล้ง
- (5) ปัญหาवादภัย
- (6) ปัญหาการจัดการขยะ
- (7) ปัญหาการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็วเมื่อเกิดภัยธรรมชาติ
- การกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ จัดระบบการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

4.6 ด้านสาธารณสุข**สภาพปัญหา**

- (1) ปัญหาขาดการส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
- (2) ปัญหาการวางแผนครอบครัว
- (3) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรค
- (4) ปัญหาการควบคุมโรคติดต่อ
- (5) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข
- (6) ปัญหาความลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข
- (7) ปัญหาผู้รับการรักษามีมากกว่าบุคลากรทางการแพทย์สาธารณสุข
- (8) ปัญหาแหล่งทิ้งขยะ การกำจัด และทำลาย
- (9) ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- ให้มีการบริการทางด้านสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ
- เพิ่มจำนวนบุคลากรทางด้านสาธารณสุข
- เพิ่มจำนวนอุปกรณ์ทางการแพทย์และการสาธารณสุข
- ให้มีการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมการลดการใช้สารเคมีและใช้เทคโนโลยีชีวภาพ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**สภาพปัญหา**

- (1) ประชาชนมีการศึกษาดำ
- (2) ปัญหาเด็กนักเรียนยากจนขาดทุนการศึกษา
- (3) ปัญหาคุณภาพการศึกษา
- (4) ปัญหาด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ราชฎร พูด อ่าน และเขียนหนังสือไม่ได้
- (5) ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- (6) ปัญหาค่านิยมในการใฝ่ศึกษาเรียนรู้ของเด็กวัยเรียน
- (7) ปัญหาค่านิยมของผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนสถานศึกษาในพื้นที่
- (8) ปัญหาความล่าช้าในการอุดหนุนเงินงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทนของครูผู้สอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (9) ปัญหาเด็กนักเรียนไม่มีสัญชาติ
- (10) ปัญหาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเสื่อมถอย
- (11) ปัญหาด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมประเพณี
- (12) ปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดงานประเพณีชนเผ่า

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมกิจกรรมด้านเด็กและเยาวชน กิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา
- ให้เพิ่มปริมาณงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ให้ทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ยากจน
- ปลุกฝังค่านิยมรักการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน
- คาดหวังต่อการพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ
- ส่งเสริมให้รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- ให้ทุกคนเผ่ามีการยอมรับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมเพื่อจะได้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

4.8 ด้านแหล่งน้ำ**สภาพปัญหา**

- (1) ปัญหาการสร้างแหล่งเก็บกักน้ำ
- (2) ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอ
- (3) ปัญหาน้ำใช้เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- (4) ปัญหาความสะอาดของน้ำอุปโภคบริโภค
- (5) ขาดการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการของประชาชน

- ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- แหล่งกักเก็บน้ำที่เพียงพอ

4.9 ด้านอื่นๆ**สภาพปัญหา**

- (1) ปัญหาการกระจายข่าวสารทางราชการยังไม่ทั่วถึง
- (2) ปัญหาความต้องการเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย
- (3) ปัญหาระดับโครงสร้าง กฎหมาย ระเบียบ
- (4) การมีส่วนร่วมของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- เพิ่มการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ
- ส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารจากทางราชการสู่ประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาการจัดแสดง การจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น รวมถึงความต้องการของราษฎร และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งต้องดำเนินการด้านต่างๆ ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (4) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (5) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (7) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (4) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน/สังคม/การรักษาความสงบเรียบร้อย

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (3) การท่องเที่ยว
- (4) การผังเมือง
- (5) ให้มีตลาด

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (5) การสาธารณสุขการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ

และสาธารณสุขสถานอื่นๆ

- (24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (31) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (32) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (33) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (34) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพในการดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนา และนโยบายการพัฒนาให้สอดคล้องภารกิจทั้ง 7 ด้าน โดยใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT Analysis ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง (SWOT Analysis)

๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths = S)

- ๑.๑ มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น พระตำหนักดอยตุง สวนแม่ฟ้าหลวง หอแห่งแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ มาเที่ยวชมในพื้นที่ ส่งผลให้ประชาชนมีรายได้จากการท่องเที่ยว
- ๑.๒ ประชาชนในตำบลมีความรู้ด้านการปลูกชา กาแฟ และไม้ผลเมืองหนาว ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจ
- ๑.๓ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก
- ๑.๔ ประชากรในตำบลมีฝีมือและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแปรรูปผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน
- ๑.๕ ตั้งอยู่บนพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูกไม้เมืองหนาวและพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ชา กาแฟ

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

- ๑.๑ ระบบฐานข้อมูลด้านการเกษตร เศรษฐกิจ และความยากจนไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คาดเคลื่อน ทำให้ไม่ทราบรายรับรายจ่ายของครอบครัวที่แท้จริง
- ๑.๒ ประชาชนไม่ให้ความสนใจและตั้งใจจริงในการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพที่นโยบายของรัฐให้ความช่วยเหลือ
- ๑.๓ ประชาชนวัยแรงงาน ไม่มีงานทำและว่างงานนอกฤดูทำการเกษตร

โอกาส (Opportunities = O)

- ๑.๑ การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล
- ๑.๒ การส่งเสริมและให้ความสำคัญของภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ในการพัฒนาพืชเศรษฐกิจ
- ๑.๓ มีนักท่องเที่ยวจำนวนมากเข้ามาในพื้นที่ ก่อให้เกิดโอกาสและรายได้จากการจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

- ๑.๑ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับโลก ระดับประเทศ รวมถึงระดับภูมิภาคตกต่ำ ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอที่จะพัฒนาให้ได้พร้อมกันในทุกด้าน
- ๑.๒ ปัญหาการอพยพไปทำงานต่างประเทศและต่างจังหวัดของประชาชนวันแรงงาน
- ๑.๓ ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ยุ่งยากสลับซับซ้อน หลายขั้นตอน ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจในพื้นที่
- ๑.๔ ปัญหารภัยแล้งและขาดแคลนแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่เพียงพอ ทำให้ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths = S)

- ๑.๑ ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ มีการก่อสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

- ๑.๑ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง เส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่คับแคบ
- ๑.๒ โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง อบต.แม่ฟ้าหลวง ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
- ๑.๓ บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขัดกับระเบียบกฎหมาย
- ๑.๔ เส้นทางคมนาคมเป็นพื้นที่ลาดชัน การก่อสร้างถนนทำได้ยากเนื่องจากมีพื้นที่ก่อสร้างจำกัด การสัญจรไปมาค่อนข้างลำบาก
- ๑.๕ พื้นที่เป็นภูเขาสูงชัน มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติน้อย ทำให้มีปัญหาเรื่องการขาดแคลนน้ำสะอาดเพื่อใช้อุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

โอกาส (Opportunities = O)

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะในด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- ๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

- ๑.๑ การประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เกิดความซ้ำซ้อนของงบประมาณทำให้เสียโอกาสการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๒ ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในเขต อบต.แม่ฟ้าหลวง เป็นโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนมากยังเกินศักยภาพของ อบต. ที่จะดำเนินการได้

๑.๓ พื้นที่ส่วนใหญ่ ของ อบต. อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ การดำเนินงานจึงต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินงานในบางโครงการได้ เช่น การขุดบ่อขยะ การสร้างถนน การขยายเขตไฟฟ้า เป็นต้น

๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑.๑ ด้านการศึกษา ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาและสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในพื้นที่ เพื่อพัฒนาการศึกษา

๑.๓ มีกลุ่มเครือข่ายการศึกษาต่าง ๆ ในชุมชน

๑.๔ ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้การสนับสนุนเรื่องการศึกษาของผู้ดูแลเด็ก

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑.๑ งบประมาณที่อุดหนุนด้านการศึกษายังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา

๑.๒ ปัญหาเรื่องการศึกษาต่อในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาเพราะเด็กขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ

๑.๓ จำนวนเด็กระดับก่อนปฐมวัยลดลงเนื่องจากผู้ปกครองมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษานอกพื้นที่/พื้นราบ

โอกาส (Opportunities = O)

๑.๑ ผู้บริหารท้องถิ่นและผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกันด้านการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ รัฐบาลให้การสนับสนุนนโยบายด้านการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษาของท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

๑.๑ เด็กนักเรียนบางส่วนยังเป็นบุคคลไร้สัญชาติ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อภาครัฐในการเข้าไปช่วยเหลือในด้านการศึกษา

๑.๒ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีข้อจำกัดเรื่องแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่น

๑.๓ ความห่างไกลของพื้นที่ทำให้เด็กขาดโอกาสในการพัฒนาด้านการศึกษา

๑.๔ ประชาชนวัยกลางคนขึ้นไป ส่วนใหญ่ขาดทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย

๔. ศักยภาพด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑.๑ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิต สังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ ประชากรตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นประชากรที่ผสมผสานระหว่างชนเผ่าต่าง ๆ ก่อให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง โดยจะแตกต่างจากพื้นที่อื่น

๑.๓ มีกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน

๑.๔ มีการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

- ๑.๑ ประชากรส่วนใหญ่ยังเป็นบุคคลไร้สัญชาติ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อภาครัฐในการเข้าไปช่วยเหลือในสิทธิสวัสดิการทางสังคม ด้านสาธารณสุข และด้านต่าง ๆ
- ๑.๒ การประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐกับประชาชนมีน้อย
- ๑.๓ ปัญหาด้านยาเสพติดตามแนวชายแดน

โอกาส (Opportunities = O)

- ๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๑.๒ การส่งเสริมด้านการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และมีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

- ๑.๑ การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๑.๒ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำกัดแนวทางการดำเนินการ ทำให้การดำเนินงานล่าช้า
- ๑.๓ ความทันสมัยและกระแสวัตถุนิยม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นให้ความสำคัญกับสิ่งที่เป็นรูปธรรมมากเกินไปจนความจำเป็น

๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**จุดแข็ง (Strengths = S)**

- ๑.๑ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒ สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปของ อบต.แม่ฟ้าหลวง เป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อน เหนือระดับน้ำทะเลประมาณ ๑,๐๐๐ เมตร สภาพป่าไม่มีความอุดมสมบูรณ์ ชุ่มชื้นตลอดทั้งปี
- ๑.๓ มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ ได้แก่ พระตำหนักดอยตุง สวนแม่ฟ้าหลวง หอแห่งแรงบันดาลใจ
- ๑.๔ มีทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสมในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

- ๑.๑ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การบุกรุกทำลายป่าต้นน้ำ
- ๑.๒ ประชาชนขาดความรู้จริงในการเตรียมพื้นที่เพื่อเพาะปลูก การทำไร่เลื่อนลอยในพื้นที่ ทำให้เกิดไฟป่าในพื้นที่บ่อยครั้ง
- ๑.๓ ปัญหาด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอย เนื่องจากเป็นแหล่งท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวมาเที่ยวจำนวนมากทำให้ปริมาณขยะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของตัวเอง

โอกาส (Opportunities = O)

- ๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๑.๒ พื้นที่ตำบลแม่ฟ้าหลวงเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีความโดดเด่นเรื่องพื้นที่ท่องเที่ยว ทั้งเชิงธรรมชาติและวัฒนธรรมที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาท่องเที่ยว สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

๑.๑ ความแตกต่างของพื้นที่ ความห่างไกลของระยะทาง เป็นอุปสรรคต่อการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม

๑.๒ ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ ข้อจำกัดด้านพื้นที่ของ อบต.แม่ฟ้าหลวง ซึ่งเป็นเขตป่าสงวน จึงไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างสถานที่ทิ้งขยะได้

๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร**จุดแข็ง (Strengths = S)**

๑.๑ ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง กฎหมายท้องถิ่น และกฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากร

๑.๒ ประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่นและการเสียภาษีให้ท้องถิ่น

๑.๓ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการให้บริการประชาชนและการรับชำระภาษี

๑.๔ พนักงานเจ้าหน้าที่บางคนยังไม่เข้าใจ ระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงานและระเบียบกฎหมายขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑.๑ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๑.๒ ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๑.๓ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการให้บริการประชาชน

๑.๔ ประชาชนในตำบลแม่ฟ้าหลวง ยังขาดความรู้และความเข้าใจในระบบการบริหารงานของ อบต. ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในระบบการทำงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาน้อย

โอกาส (Opportunities = O)

๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่รัฐบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริม

๑.๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการฝึกอบรม ข้าราชการ พนักงาน ให้มีความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

๑.๑ ระเบียบ กฎหมาย เกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการแก้ไขตามรัฐธรรมนูญ ปี ๒๕๕๐ เช่น กฎหมายจัดตั้ง กฎหมายบริหารงานบุคคล และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
 - แนวทางการพัฒนา
 - ๑) ส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
 - ๒) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง และพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๓) ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวนโยบายรัฐ โดยการจ้างแรงงานและการสร้างอาชีพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - แนวทางการพัฒนา
 - ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคาร และสิ่งปลูกสร้าง
 - ๒) พัฒนาระบบการจัดการน้ำและระบบประปา
 - ๓) พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ และระบบเสียงตามสาย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา
 - แนวทางการพัฒนา
 - ๑) ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ
 - ๒) ส่งเสริมการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๓) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
 - แนวทางการพัฒนา
 - ๑) ส่งเสริมการให้บริการสาธารณสุข ป้องกัน และควบคุมโรคอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน
 - ๒) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
 - ๓) สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๕) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - แนวทางการพัฒนา
 - ๑) อนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ พืช ดิน และน้ำ
 - ๒) พัฒนาการความรู้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๓) การจัดการด้านขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
 - แนวทางการพัฒนา
 - ๑) ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประชาธิปไตย สิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๒) ส่งเสริมธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรที่ดี
 - ๓) ปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๔) ปรับปรุง พัฒนาการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

กำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ภายใต้ วิสัยทัศน์ “ สังคมน่าอยู่ ส่งเสริมวัฒนธรรม ร่วมสร้างเศรษฐกิจทันสมัย เพื่อตำบลแม่ฟ้าหลวง ” เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จึงกำหนดนโยบายในการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ดังนี้

1. ด้านการศึกษา

1.1 เสริมสร้างเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรด้านการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาด้านการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชน

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนให้ได้รับการพัฒนาทางร่างกายจิตใจและสติปัญญาอย่างหลากหลาย และเท่าเทียม

2. ด้านนันทนาการ และการกีฬา

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกาย และกีฬาทุกประเภท เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่ประชาชน

2.2 ขอรับการสนับสนุนการสร้างสนามฟุตบอล และส่งเสริมการเล่นฟุตบอลให้กับเยาวชนอย่างทั่วถึง รวมทั้งอุปกรณ์การเล่นกีฬาที่หลากหลาย และใช้ประโยชน์ได้จริงเพื่อให้เด็กและเยาวชนห่างไกลยาเสพติด

3. ด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี

3.1 ส่งเสริมและอนุรักษ์ จารีตประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นทุกชนชาติพันธุ์อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง

3.2 ส่งเสริม สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามให้คงอยู่

4. ด้านเศรษฐกิจ เกษตรกรรม

4.1 ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น โกโก้ อะโวคาโด ชาอัสสัม พร้อมสนับสนุนและส่งเสริมการตลาด

4.2 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร และพัฒนาอาชีพต่างๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น

5. ด้านสาธารณสุข และคุณภาพชีวิต

5.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ด้วยการส่งเสริมสุขภาพประชาชน และการบริการสาธารณสุขบนพื้นฐานที่มีคุณภาพ

5.2 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีศักยภาพทางสังคมที่มีศักยภาพทางสังคมที่ดี

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามข้อ 5 แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก ดังนี้

1. ส่งเสริมการศึกษา
2. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
3. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
4. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
5. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
6. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
7. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า

ภารกิจรอง ดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
2. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
3. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ 1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2. กองคลัง 3. กองช่าง และ 4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 30 อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 33 อัตรา (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน 11 อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน 17 อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก อีกทั้งในการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างยังคงประสบปัญหาเนื่องจากสภาพความไม่เจริญ ห่างไกลสิ่งอำนวยความสะดวก การคมนาคมลำบากเป็นทางขึ้นภูเขาสูง พนักงานส่วนท้องถิ่นไม่สามารถเบิกค่าเช่าซื้อบ้านได้หากประสงค์มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงมีบ้านพักข้าราชการ และการสรรหาพนักงานจ้างก็ประสบปัญหาไม่มีผู้มาสมัครเข้าทำงานจากสาเหตุในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ต้องยุบเลิกกรอบผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองคลัง 1 อัตรา ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จาก

สำนักปลัด ไปสังกัด กองคลัง จำนวน 1 อัตรา กำหนดเพิ่มตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. สังกัด กองช่าง จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 5 อัตรา หากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงแก้ไขปัญหาการสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งไว้ และมีการพัฒนาศักยภาพพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ ก็จะสามารถดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง หากเปรียบเทียบกับ จำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สองนอก ซึ่งมีสภาพพื้นที่และงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ยังมีสัดส่วนใกล้เคียงกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อ.แม่ฟ้าหลวง

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง องค์การบริหาร ส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนด ไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบลงานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการทางสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งาน พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งาน ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งาน ประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและ บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติการราชการของ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งาน ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งาน จัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ลงน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานการควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารด้านวิชาการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตารางโครงสร้างส่วนราชการ

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานนิติการ ๔. งานพัฒนาชุมชน ๕. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖. งานสังคมสงเคราะห์ ๗. งานส่งเสริมการเกษตร ๘. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๙. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๐. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑๑. งานรักษาความสะอาด ๑๒. งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑๓. งานกิจการสภา</p> <p>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๕. งานงบประมาณ ๑๖. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๑๗. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</p> <p>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย* ๑๙. งานแผนป้องกัน ฝักระวัง และแจ้งเตือนภัย ๒๐. งานแผนระงับเหตุ ๒๑. งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน ๒๒. งานศูนย์รับแจ้งเหตุ ๒๓. งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒๔. งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกัน สาธารณภัยต่างๆ ๒๕. งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร</p> | <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานนิติการ ๔. งานพัฒนาชุมชน ๕. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖. งานสังคมสงเคราะห์ ๗. งานส่งเสริมการเกษตร ๘. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๙. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๐. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑๑. งานรักษาความสะอาด ๑๒. งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑๓. งานกิจการสภา</p> <p>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๕. งานงบประมาณ ๑๖. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๑๗. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</p> <p>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย* ๑๙. งานแผนป้องกัน ฝักระวัง และแจ้งเตือนภัย ๒๐. งานแผนระงับเหตุ ๒๑. งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน ๒๒. งานศูนย์รับแจ้งเหตุ ๒๓. งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒๔. งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกัน สาธารณภัยต่างๆ ๒๕. งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร</p> | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๒. กองคลัง</p> <p>๑. งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒. งานพัฒนารายได้</p> <p>๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๔. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๖. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๗. งานบริหารงานทั่วไป</p> | <p>๒. กองคลัง</p> <p>๑. งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒. งานพัฒนารายได้</p> <p>๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๔. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๖. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๗. งานบริหารงานทั่วไป</p> | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <p>๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๒. งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓. งานผังเมือง</p> <p>๔. งานสาธารณูปโภค</p> <p>๕. งานเครื่องจักรกล</p> <p>๖. งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง</p> <p>๘. งานบริหารงานทั่วไป</p> | <p>๓. กองช่าง</p> <p>๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๒. งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓. งานผังเมือง</p> <p>๔. งานสาธารณูปโภค</p> <p>๕. งานเครื่องจักรกล</p> <p>๖. งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง</p> <p>๘. งานบริหารงานทั่วไป</p> | |
| <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๑. งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๒. งานบริหารการศึกษา</p> <p>๓. งานวิชาการ</p> <p>๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๗. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๘. งานนิเทศการศึกษา</p> <p>๙. งานบริหารทั่วไป</p> | <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๑. งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๒. งานบริหารการศึกษา</p> <p>๓. งานวิชาการ</p> <p>๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๗. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๘. งานนิเทศการศึกษา</p> <p>๙. งานบริหารทั่วไป</p> | |
| <p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <p>๑. งานตรวจสอบภายใน</p> | <p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <p>๑. งานตรวจสอบภายใน</p> | |

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์ ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯลฯ
3. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานในอนาคต

9. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ
 - 1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงกับความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้ทำงานแต่ละชิ้น โดยการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

| | |
|----------------|------------|
| 1 ปี จะมี | 52 สัปดาห์ |
| 1 สัปดาห์จะทำ | 5 วัน |
| 1 ปี จะมีวันทำ | 260 วัน |

วันหยุดราชการประจำปี 13 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี 10 วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย 7 วัน

รวมวันหยุดใน 1 ปี 30 วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง

(08.30 - 16.30 น. - เวลาพักกลางวัน 1 ชม. - เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

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

หรือ (1,380 x 60) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

1) มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ (ตามเอกสารประกอบ)

2. บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง กรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง แยกเป็นส่วนราชการ (ตามเอกสารประกอบ)

3. อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

| ที่ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | ประเภท | อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา) | มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา) | อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา) | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|--|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-------------|
| 1 | | ปลัด อบต. | บริหารท้องถิ่น | 1 | 1 | - | |
| 2 | | รองปลัด อบต. | บริหารท้องถิ่น | 1 | 1 | - | |
| | สำนักงานปลัด (01) | | | | | | |
| 1 | | หัวหน้าสำนักปลัด | อำนวยการท้องถิ่น | 1 | 1 | - | |
| 2 | | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | 1 | 1 | - | |
| 3 | | นิติกร | วิชาการ | 1 | 1 | - | |
| 4 | | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | 1 | - | 1 | |
| 5 | | นักวิชาการเกษตร | วิชาการ | 1 | - | 1 | |
| 6 | | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | 1 | 1 | - | |
| 7 | | นักพัฒนาการท่องเที่ยว | วิชาการ | 1 | 1 | - | |
| 8 | | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ทั่วไป | 1 | - | 1 | ร้องขอ กสธ. |
| 9 | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จ้างตามภารกิจ | 3 | 3 | - | |
| 10 | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ | จ้างตามภารกิจ | 1 | 1 | - | |
| 11 | | พนักงานขับรถยนต์ | จ้างตามภารกิจ | 3 | 3 | - | |
| 12 | | คนงาน | จ้างทั่วไป | 3 | 3 | - | |
| 13 | | คนงานประจำรถขยะ | จ้างทั่วไป | 3 | 3 | - | |
| | ฝ่ายแผนงานฯ | | | | | | |
| 1 | | หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ | อำนวยการ ท้องถิ่น | 1 | 1 | - | |
| 2 | | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | 1 | - | 1 | |
| 3 | | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | 1 | 1 | - | |
| | ฝ่ายป้องกันฯ | หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | อำนวยการ | 1 | 1 | - | |
| 1 | | นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย | วิชาการ | 1 | - | 1 | |
| 2 | | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ทั่วไป | 2 | 2 | - | |
| 3 | | พนักงานขับรถยนต์ | จ้างตามภารกิจ | 2 | 1 | 1 | |
| | กองคลัง (04) | | | | | | |
| 1 | | ผู้อำนวยการกองคลัง | อำนวยการท้องถิ่น | 1 | 1 | - | |
| 2 | | นักวิชาการเงินและบัญชี | วิชาการ | 1 | 1 | - | |
| 3 | | นักวิชาการคลัง | วิชาการ | 1 | 1 | - | |
| 4 | | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ | 1 | - | 1 | ร้องขอ กสธ. |
| 5 | | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | 1 | - | 1 | ร้องขอ กสธ. |
| 6 | | ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี | จ้างตามภารกิจ | 3 | 2 | 1 | |
| 7 | | ผู้ช่วย จพง.พัสดุ | จ้างตามภารกิจ | 1 | 1 | - | |

| ที่ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | ประเภท | อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา) | มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา) | อัตรา กำลังว่าง (อัตรา) | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|------------------|------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------|
| | กองช่าง (05) | | | | | | |
| 1 | | ผู้อำนวยการกองช่าง | อำนวยการท้องถิ่น | 1 | 1 | - | |
| 2 | | นายช่างโยธา | ทั่วไป | 2 | 1 | 1 | ร้องขอ กสธ. |
| 3 | | วิศวกรโยธา | วิชาการ | 1 | - | 1 | |
| 4 | | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | 1 | 1 | - | |
| 5 | | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จ้างตามภารกิจ | 2 | 1 | 1 | |
| | กองการศึกษา (08) | | | | | | |
| 1 | | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | อำนวยการท้องถิ่น | 1 | 1 | - | |
| 2 | | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | 1 | 1 | - | |
| 3 | | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | 1 | - | 1 | |
| 4 | | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ทั่วไป | 1 | 1 | - | |
| 5 | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | บริหารสถานศึกษา | 5 | - | 5 | |
| 6 | | ครู คศ.2 | การสอน | 4 | 3 | 1 | |
| 7 | | ครู คศ.1 | การสอน | 6 | 6 | - | |
| 8 | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จ้างตามภารกิจ | 1 | 1 | - | |
| 9 | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จ้างตามภารกิจ | 1 | 1 | - | |
| 10 | | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จ้างตามภารกิจ | 12 | 12 | - | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (12) | | | | | | |
| 1 | | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | 1 | 1 | - | |

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน และรองปลัด จำนวน ๑ คน

สำนักงานปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๘ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๒๐ ตำแหน่ง รวม ๓๐ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๖ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้าง

ตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ อัตรา พนักงานครู ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง รวม ๓๓ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๗ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์ที่อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ จึงให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้และจะดำเนินขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มในอนาคตภายหลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้รับความเห็นชอบแล้ว ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ยังสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัดเชียงราย และนโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประกอบ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยอัตราตำแหน่งครูและผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งเกินจำนวนเด็กปฐมวัยอีก ๒ อัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อาจมีความจำเป็นต้องปรับลดอัตรากำลังในส่วน of ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานส่วนตำบล) ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป โดยหากเป็นตำแหน่งว่างอาจจะเสนอคืนกรอบตำแหน่งว่างให้กับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางข้อ 8.2

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

| ที่ | ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง | กรอบ อัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|------------|---|----------------------------|---|----------|----------|-----------------------|----------|----------|----------|
| | | | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| 1 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 2 | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| รวม | | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | |

สำนักปลัด อบต. (01)

| | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|---|----|---|---|----------------------|
| 3 | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 4 | นิติกร ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 5 | นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 6 | นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม 9 พ.ค. 65 |
| 7 | นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 8 | นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม 18 เม.ย. 65 |
| 9 | นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 10 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม 1ต.ค.61 |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | |
| 11 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 12 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 13 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 14 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 15 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | - | - | - | -1 | - | - | ยุบเลิก |
| 16 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 17 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 18 | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 19 | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 20 | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | |
| 21 | คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 22 | คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 23 | คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 24 | คนงานประจำรถขยะ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 25 | คนงานประจำรถขยะ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 26 | คนงานประจำรถขยะ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ | | | | | | | | | |
| 27 | หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 28 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม 20 พ.ค.65 |
| 29 | เจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |

| ที่ | ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง | กรอบ อัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หน้า 48 เหตุ |
|-----|---|----------------------------|---|-----------|-----------|-----------------------|----------|----------|--------------------|
| | | | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| | ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | | | | | | | |
| 30 | หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 31 | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม 3 พ.ค. 64 |
| 32 | จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 33 | จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| 34 | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 35 | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม 16 ต.ค.64 |
| | รวม | 33 | 32 | 32 | 32 | -1 | 0 | 0 | |

กองคลัง (04)

| | | | | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------------|
| 36 | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 37 | นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 38 | นักวิชาการคลัง ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 39 | นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 40 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม 16 ต.ค. 63 |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| 41 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม 1 มิ.ย. 65 |
| 42 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 43 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 44 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | รวม | 9 | 9 | 9 | 9 | 0 | 0 | 0 | |

กองช่าง (05)

| | | | | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|-------------------------------|
| 45 | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 46 | วิศวกรโยธา | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | ข้อกำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง |
| 47 | นายช่างโยธา ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม 1 มิ.ย.65 |
| 48 | นายช่างโยธา ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 49 | เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| 50 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม 1 ต.ค.64 |
| 51 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 52 | ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | รวม | 7 | 8 | 8 | 8 | +1 | 0 | 0 | |

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (07)

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|-------------------------------|
| 53 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 54 | นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 55 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 56 | เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | ข้อกำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง |

| ที่ | ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง | กรอบ อัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หน้า ๕๐ เหตุ |
|-----|--|----------------------------|---|------|------|-----------------------|------|------|-------------------|
| | | | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| 57 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 58 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยน้ำขุ่น | | | | | | | | |
| 59 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | *กำหนดเพิ่ม |
| 60 | ครู อันดับ คศ.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 61 | ครู อันดับ คศ.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 62 | ครู อันดับ คศ.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| 63 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 64 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 65 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาษาปากกล้วย | | | | | | | | |
| 66 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | *กำหนดเพิ่ม |
| 67 | ครู อันดับ คศ.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 68 | ครู อันดับ คศ.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม 1 ก.พ.66 |
| 69 | ครู อันดับ คศ.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 70 | ครู อันดับ คศ.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| 71 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 72 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 73 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะล่อ | | | | | | | | |
| 74 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | *กำหนดเพิ่ม |
| 75 | ครู อันดับ คศ.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| 76 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 77 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าชางนาเงิน | | | | | | | | |
| 78 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | *กำหนดเพิ่ม |
| 79 | ครู อันดับ คศ.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| 80 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 81 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามัคคีเก่า | | | | | | | | |
| 82 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | *กำหนดเพิ่ม |
| 83 | ครู อันดับ คศ.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |

| ที่ | ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง | กรอบ อัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|----------------------------|---|------|------|-----------------------|------|------|----------|
| | | | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| 84 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 85 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | รวม | 27 | 33 | 33 | 33 | +5 | 0 | 0 | |

หน่วยตรวจสอบภายใน (12)

| | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------|----|----|----|---|-------|---|---|--|
| 86 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | รวม | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| | รวมกรอบอัตรากำลังทั้งหมด | 79 | 85 | 85 | 1 | -1/+7 | - | - | |

หมายเหตุ : *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อ
ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)

(นายวินัย ห้วยไชย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นายเผ่าพันธ์ ธรรมบัณฑิต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

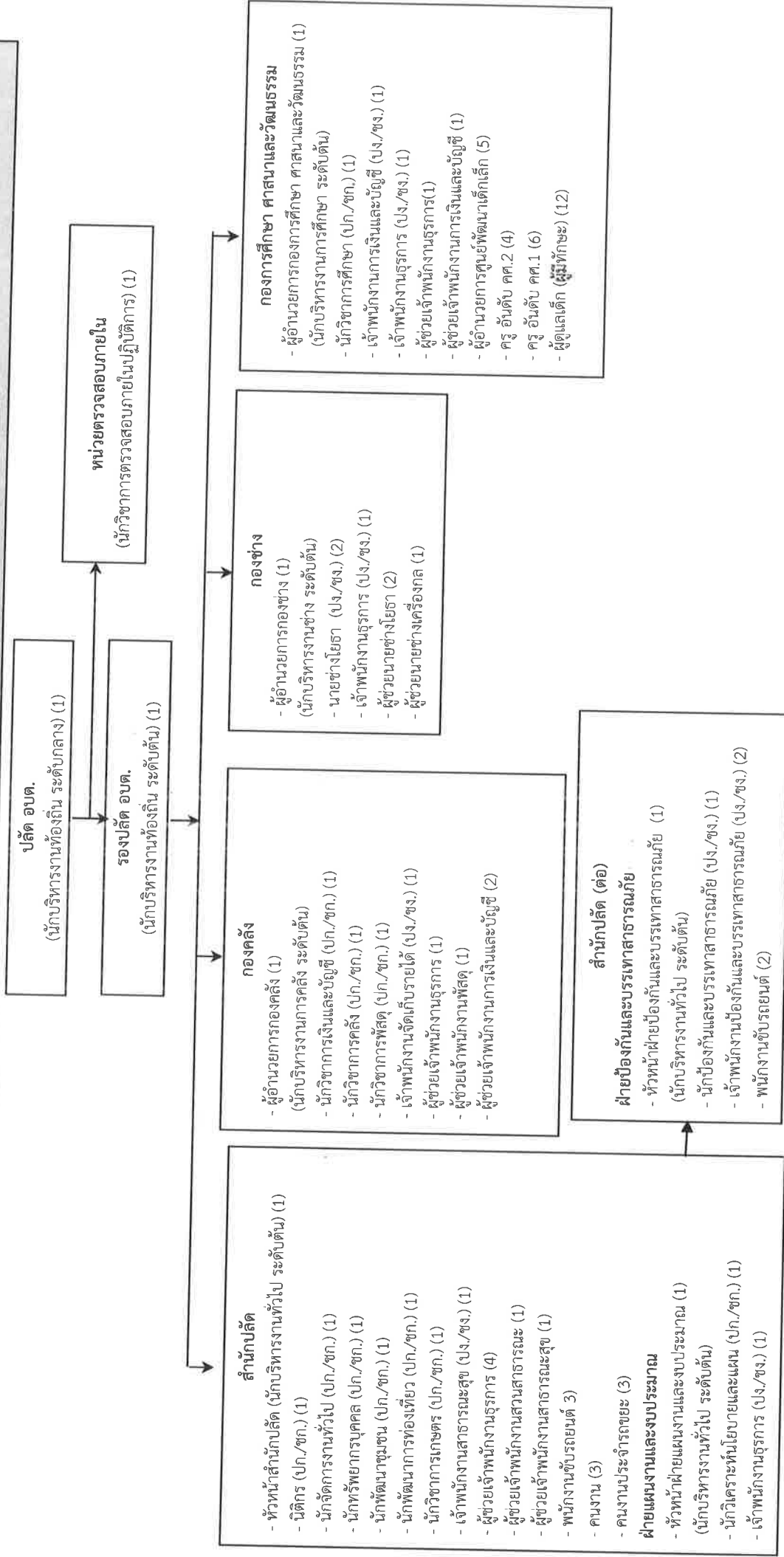
(ลงชื่อ)

(นายวีรชิต ธีรวิฑิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

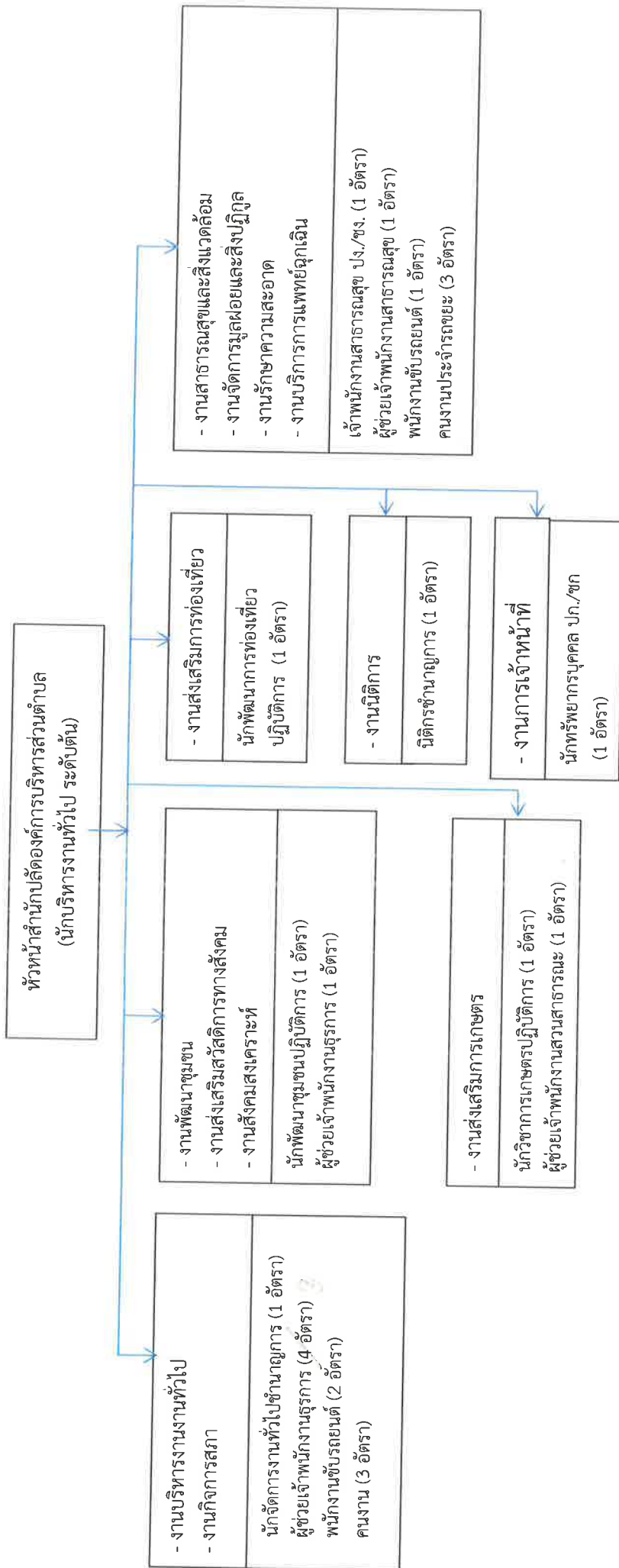
ผู้รับรองข้อมูล

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



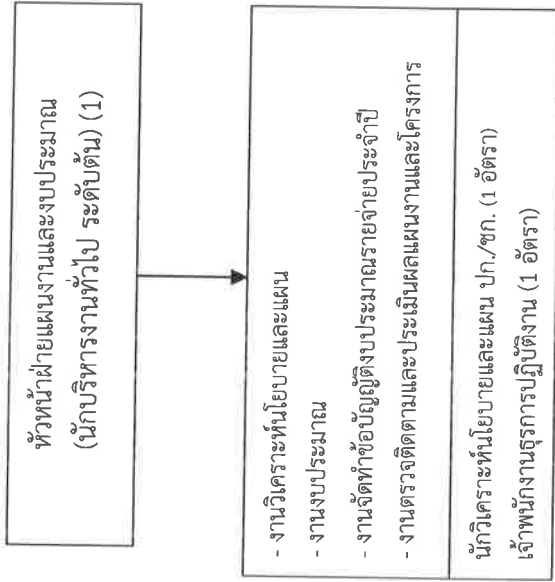
| ระดับ | บริการท้องถิ่น ระดับกลาง (ทีม/หัวงาน) | บริหารท้องถิ่น ระดับต้น (ทีม/หัวงาน) | วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ทีม/หัวงาน) | วิชาการ ระดับชำนาญการ (ทีม/หัวงาน) | วิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ทีม/หัวงาน) | ทั่วไป ระดับอาวุโส (ทีม/หัวงาน) | ทั่วไป ระดับชำนาญงาน (ทีม/หัวงาน) | ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ทีม/หัวงาน) | ทั่วไป ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ทีม/หัวงาน) | ครู คศ.2 (ทีม/หัวงาน) | ครู คศ.1 (ทีม/หัวงาน) | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทีม/หัวงาน) | พนักงานจ้างทั่วไป (ทีม/หัวงาน) | รวม (ทีม/หัวงาน) |
|-------|---------------------------------------|--------------------------------------|---|------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------------------|--------------------------------|------------------|
| จำนวน | 1/- | 1/- | 6/- | 4/- | 4/6 | 3/- | 3/4 | 3/4 | -/5 | 3/1 | 6/- | 29/3 | 6/- | 66/19 |

ผังโครงสร้างสำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



| | | | | | | | | | | | |
|-------|---|--|---|---|---|---|--|---|---------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| ระดับ | อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง) | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง) | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (บก.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชข.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ที่มี/ที่ว่าง) | ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง) | พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง) | รวม ทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง) |
| จำนวน | 1/- | - | - | 2/2 | 2/- | - | -/1 | - | - | 15/- | 19/4 |

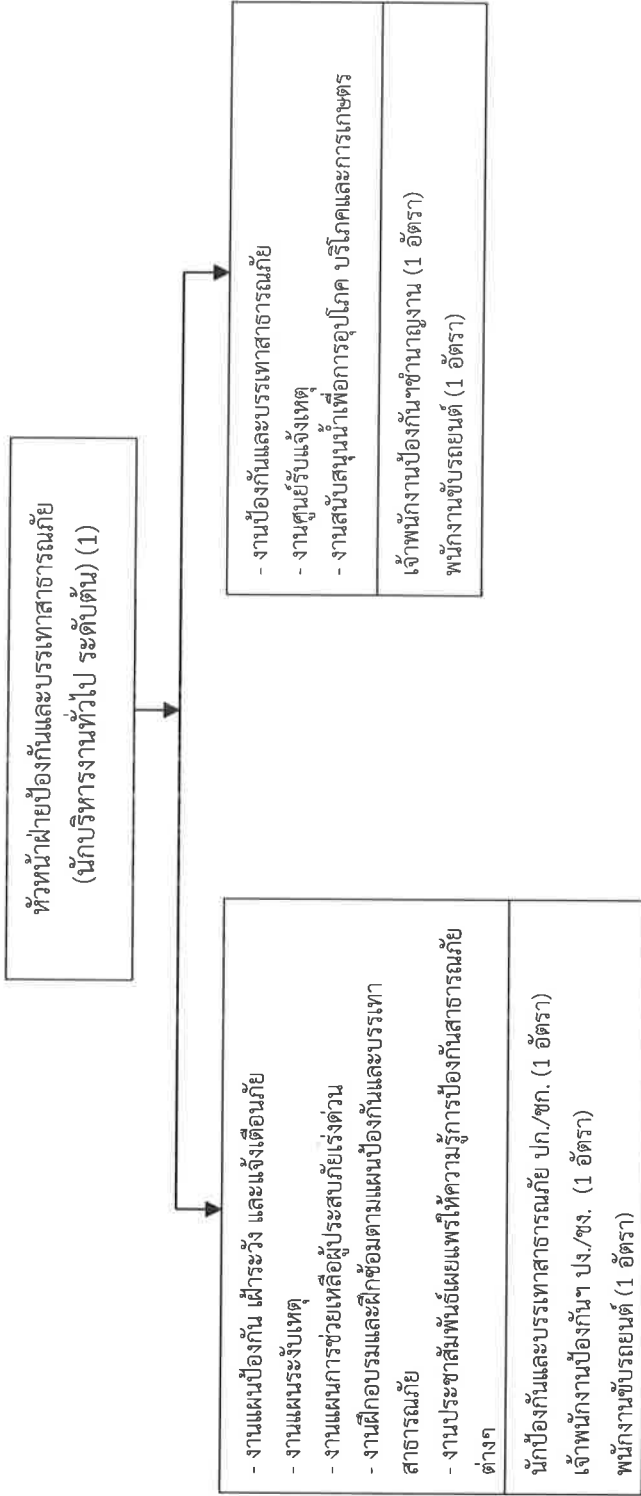
ผังโครงสร้างฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



ตำแหน่งที่มีคนครอง

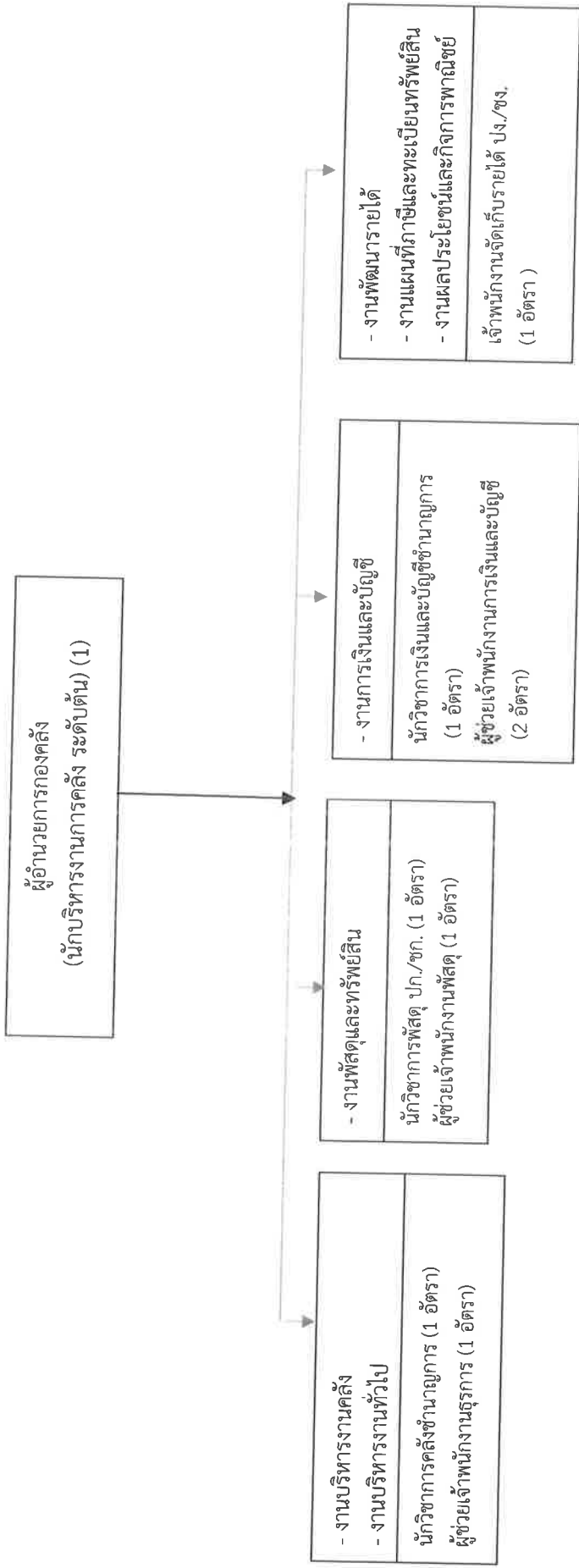
| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|--|---|---|---|---|---|--|--|---|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| ระดับ | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง) | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง) | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชพ.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชช.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ที่มี/ที่ว่าง) | ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง) | พนักงาน จ้าง (ที่มี/ที่ว่าง) | รวม ทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง) |
| จำนวน | 1/- | - | - | -1 | - | - | - | 1/- | - | - | - | - | 2/1 |

ผังโครงสร้างฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



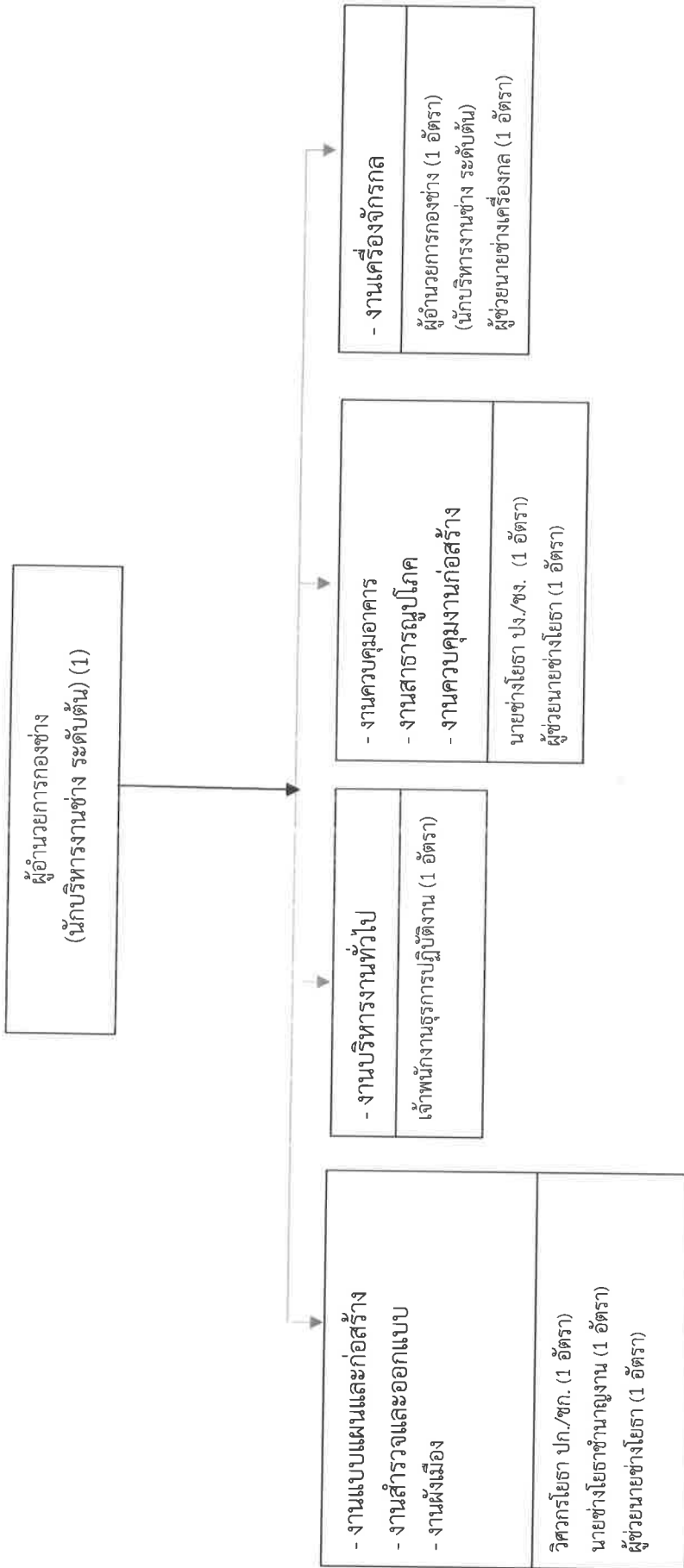
| ระดับ | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง) | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง) | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชพ.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชช.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (ขง.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (อว/โส) (ที่มี/ที่ว่าง) | ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง) | พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง) | รวมทั้งสิ้น |
|-------|---|--|---|---|---|---|--|--|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------|
| จำนวน | 1/- | - | - | - | - | - | 1/- | 1/- | - | - | 1/1 | 4/2 |

ผังโครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



| ระดับ | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง) | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง) | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชข.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ที่มี/ที่ว่าง) | ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง) | พนักงาน จ้าง (ที่มี/ที่ว่าง) | รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง) |
|-------|---|--|---|---|---|---|--|--|---|---------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| จำนวน | ๑/- | - | - | -/๑ | ๒/- | - | -/๑ | - | - | - | ๓/๑ | ๖/๓ |

ผังโครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|--|---|---|---|---|---|--|--|---|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| ระดับ | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง) | อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง) | อำนาจการ ท้องถิ่นระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชพ.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท วิชาการ (ชช.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (พง.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง) | ประเภท ทั่วไป (อาวุโส) (ที่มี/ที่ว่าง) | ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง) | พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง) | รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง) |
| จำนวน | ๑/- | - | - | -/๑ | - | ๑/๑ | ๑/- | - | - | - | - | ๒/๑ | ๕/๓ |

ผังโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)

- งานแผนงานและโครงการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานวิชาการ
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานนิเทศการศึกษา

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (1 อัตรา)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (1 อัตรา)
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (1 อัตรา)
ครู คศ.2 (4 อัตรา)
ครู คศ.1 (6 อัตรา)
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (12 อัตรา)
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (5 อัตรา)

- งานบริหารทั่วไป
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (1 อัตรา)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1 อัตรา)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1 อัตรา)

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|--|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|--|--|--|--------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| ระดับ | ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ทีม/กว้าง) | ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ทีม/กว้าง) | ผู้อำนวยการ วิชาการ (ทีม/กว้าง) | ผู้อำนวยการ วิชาการ (ทีม/กว้าง) | ผู้อำนวยการ วิชาการ (ทีม/กว้าง) | วิชาการ (ชช.) (ทีม/กว้าง) | ประเภท ทั่วไป (ปง.) (ทีม/กว้าง) | ประเภท ทั่วไป (ชง.) (ทีม/กว้าง) | ประเภท ทั่วไป (อว/โส) (ทีม/กว้าง) | ครู (ทีม/กว้าง) | ผู้ดูแลเด็ก (ทีม/กว้าง) | พนักงานจ้าง (ทีม/กว้าง) | รวมทั้งสิ้น (ทีม/กว้าง) |
| จำนวน | 1/- | - | 1/- | - | - | - | 1/- | 1/- | - | 9/1 | 12/- | 2/- | 27/1 |

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง
2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น
3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคน

อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป
8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด และมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นให้ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ
ในแผนอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีรชิต ารัญชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานนิติการ ๔. งานพัฒนาชุมชน ๕. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖. งานสังคมสงเคราะห์ ๗. งานส่งเสริมการเกษตร ๘. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๙. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๐. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑๑. งานรักษาความสะอาด ๑๒. งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑๓. งานกิจการสภา</p> <p>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๕. งานงบประมาณ ๑๖. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๑๗. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</p> <p>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๙. งานแผนป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย ๒๐. งานแผนระงับเหตุ ๒๑. งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน ๒๒. งานศูนย์รับแจ้งเหตุ ๒๓. งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒๔. งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกัน สาธารณภัยต่างๆ ๒๕. งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร</p> | <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานนิติการ ๔. งานพัฒนาชุมชน ๕. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖. งานสังคมสงเคราะห์ ๗. งานส่งเสริมการเกษตร ๘. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๙. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๐. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑๑. งานรักษาความสะอาด ๑๒. งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑๓. งานกิจการสภา</p> <p>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๕. งานงบประมาณ ๑๖. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๑๗. งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</p> <p>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๙. งานแผนป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย ๒๐. งานแผนระงับเหตุ ๒๑. งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน ๒๒. งานศูนย์รับแจ้งเหตุ ๒๓. งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒๔. งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกัน สาธารณภัยต่างๆ ๒๕. งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร</p> | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| ๒. กองคลัง ๑. งานบริหารงานคลัง ๒. งานพัฒนารายได้* ๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๔. งานการเงินและบัญชี ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๗. งานบริหารงานทั่วไป | ๒. กองคลัง ๑. งานบริหารงานคลัง ๒. งานพัฒนารายได้* ๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๔. งานการเงินและบัญชี ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๗. งานบริหารงานทั่วไป | |
| ๓. กองช่าง ๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานผังเมือง ๔. งานสาธารณูปโภค ๕. งานเครื่องจักรกล ๖. งานสำรวจและออกแบบ ๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง ๘. งานบริหารงานทั่วไป | ๓. กองช่าง ๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานผังเมือง ๔. งานสาธารณูปโภค ๕. งานเครื่องจักรกล ๖. งานสำรวจและออกแบบ ๗. งานควบคุมงานก่อสร้าง ๘. งานบริหารงานทั่วไป | |
| ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑. งานแผนงานและโครงการ ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานวิชาการ ๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๗. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๘. งานนิเทศการศึกษา ๙. งานบริหารทั่วไป | ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑. งานแผนงานและโครงการ ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานวิชาการ ๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๗. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๘. งานนิเทศการศึกษา ๙. งานบริหารทั่วไป | |
| ๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๑. งานตรวจสอบภายใน | ๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๑. งานตรวจสอบภายใน | |

(นายวีรชิต รัญชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำถึง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 (แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

| ที่ | กอง/ส่วนราชการ | อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|----------------|--|----------|
| ๑ | สำนักปลัด อบต. | <p>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองส่วนตำบล และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการทางสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาศาสนา ศาสนาและวัฒนธรรม งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาศาสนา ศาสนพิธี งานส่งเสริมและพัฒนาศาสนา ศาสนาและวัฒนธรรม งานการเลือกตั้ง งานการเลือกตั้ง งานส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> | |

| ที่ | กอง/ส่วนราชการ | อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|----------------|--|----------|
| ๒ | กองคลัง | <p>กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ผู้กำกับประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกัน สัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> | |
| ๓ | กองช่าง | <p>กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แพลกิ้งน้ำ งานติดตั้งข้อมบ้ำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อม บำรุงประจำปี งานการควบคุมก่อสร้างและซ่อมบ้ำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม ประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือ สนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> | |

| ที่ | กอง/ส่วนราชการ | อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|------------------------------|--|----------|
| ๔ | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | <p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารด้านวิชาการ การเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย</p> | |
| ๕ | หน่วยตรวจสอบภายใน | <p>ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและผลการประเมินผลการดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> | |

(นายวีรยุทธ วรรณชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง



คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ที่ ๖๗๗ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ ข้อ ๗ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาดำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และ ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประกอบไปด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไป | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีรชิต ธีรวิชิตกุล)
นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ที่ ชร ๘๒๘๐๑.๐๒/

วันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่ให้สูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้มีคำสั่งที่ ๖๗๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอต่อปริมาณงาน และสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในวันจันทร์ ที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมร่วมคิด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายวีรชิต วัลย์ชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ลายมือชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

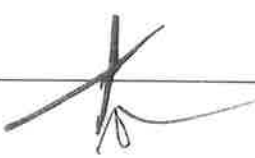
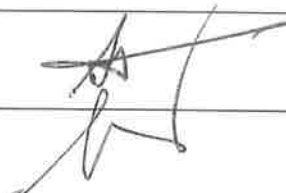
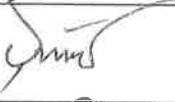





ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมร่วมคิด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ผู้มาประชุม

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|-------|----------------------------|--|---|
| ๑ | นายวีรชิต วรณชิตกุล | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ |  |
| ๒ | นายเผ่าพันธ์ธิน ธรรมบัณฑิต | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ |  |
| ๓ | นายสมบุรณ์ ประเทิง | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ |  |
| ๔ | นางสาวกมลวรรณ วังมณี | ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ |  |
| ๕ | นายอุทัย ทะวะดี | ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ |  |
| ๖ | นายอรรณวุฒิ แผ่นทอง | ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ |  |
| ๗ | นายจตุพร หนูน้อย | หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ |  |
| ๘ | นายวันชัย ห้วยไชย | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ |  |

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมร่วมคิด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

รายชื่อผู้มาประชุม

| | | |
|----------------------------|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายวีรชิต วรรณชิตกุล | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นายเผ่าพันธ์ อินทรธรรมา | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นายสมบุรณ์ ประเทือง | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นางสาวกมลวรรณ วัฒนภูมิ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายอุทัย ทวะระดี | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นายอรรถวุฒิ แผ่นทอง | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. นายจตุพร หนูน้อย | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นายวันชัย ห้วยไชย | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ที่ประชุม โดยมีนายวีรชิต วรรณชิตกุล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม ดำเนินการเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามวาระดังนี้

ประธานที่ประชุม - เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (รอบประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะครบกำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งที่ ๖๗๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์วางแผน กรอบอัตรากำลัง ให้เหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ รวมทั้งควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงเหตุผล ความจำเป็นในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

-๒-

**ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ประธานฯ**

- วาระที่ ๓ จะเป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีคำสั่งที่ ๖๗๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ต่อไป อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๔ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่ต้องใช้ใน ๓ ปี ข้างหน้า เชิญเลขานุการรายงาน

เลขานุการฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งใดและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้จะครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องจึงได้มีการพิจารณาจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้ท่านพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการต่อไป

ปลัด อบต.

ชี้แจงเรื่องการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ+

-๔-

ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงาน แต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

| | | |
|---------------------------------|-----|---------|
| ๑ ปี จะมี | ๕๒ | สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำ | ๕ | วัน |
| ๑ ปี จะมีวันทำ | ๒๖๐ | วัน |
| วันหยุดราชการประจำปี | ๑๓ | วัน |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) | ๑๐ | วัน |
| คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย | ๗ | วัน |
| รวมวันหยุดใน ๑ ปี | ๓๐ | วัน |

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

ประธานฯ

การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-๕-

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

ประธานฯ

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมีดังนี้ (เอกสารแนบท้าย)

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมได้รับทราบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการแล้ว ให้แต่ละส่วนราชการสรุปกรอบอัตรากำลังในส่วนราชการตนเอง และหากส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะยุบเลิก เพิ่มหรือคงกรอบอัตรากำลังตำแหน่งใดไว้ ให้ชี้แจงต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณา

หัวหน้าสำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักงานปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นิติกร ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา (ว่าง) |
| ๔. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๕. นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา (ว่าง) |
| ๖. นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ | อัตรา (ว่าง) |
| ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๔ | อัตรา |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ | อัตรา (ว่าง) |
| ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๑๒. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๓ | อัตรา |
| ๑๓. คนงาน | จำนวน ๓ | อัตรา |
| ๑๔. คนงานประจำรถขยะ | จำนวน ๓ | อัตรา |

-๖-

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

๑๕. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๑๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๑๗. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๘. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๑๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๒๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๒๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
๒๒. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|--------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓. นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๔. นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน | ๑ | อัตรา (ว่าง) |
| ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน | ๑ | อัตรา (ว่าง) |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | ๑ | อัตรา (ว่าง) |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน | ๓ | อัตรา |

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ

-๗-

ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|--|------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |
| ๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) |
| ๖. ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล | จำนวน ๑ อัตรา |

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วม สนับสนุน ส่งเสริม การจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ครู (อันดับ คศ.๒) | จำนวน ๔ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) |
| ๕. ครู (อันดับ คศ.๑) | จำนวน ๖ อัตรา |
| ๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑๒ อัตรา |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |

ที่ประชุม

รับทราบ

ปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด

ขอให้หัวหน้าส่วนราชการ วางแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำเสนอตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ด้วยการพิจารณาปริมาณงานและภารกิจของสำนักงานปลัด เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีความเห็นว่ายุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและไม่มีภารกิจอยู่ในสำนักปลัด

-๘-

- ผู้อำนวยการกองคลัง** ตามการพิจารณาปริมาณงานและภารกิจของกองคลัง เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความเห็นว่ายังคงกรอบอัตรากำลังไว้คงเดิม
- ผู้อำนวยการกองช่าง** ตามการพิจารณาปริมาณงานและภารกิจของกองช่าง เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความเห็นว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อให้
เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองระดับต้น ดังนี้
๑. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ** ตามการพิจารณาปริมาณงานและภารกิจของกองการศึกษาฯ เพื่อรองรับปริมาณ
งานและภารกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความเห็นว่าต้องการกำหนดกรอบ
อัตรากำลังเพิ่มเพื่อให้ถูกต้องตามโครงสร้างส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองระดับต้น และ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังนี้
๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกศูนย์ จำนวน ๕ อัตรา
- มติที่ประชุม** เห็นชอบตามที่หัวหน้าส่วนราชการนำเสนอเพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจของ อบต.
ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยให้ผู้ช่วยเลขานุการเตรียมข้อมูลไปจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง
๓ ปีของ อบต.แม่ฟ้าหลวง (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป
- ผอ.กองการศึกษาฯ** นำเสนอการคำนวณสัดส่วนอัตรากำลังตามจำนวนครูและจำนวนเด็ก ในสัดส่วน ๑:๑๐
ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.
๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ดังรายละเอียดนี้

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

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

| ชื่อ อปท. | ส่วนราชการ | ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวนเด็ก | จำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | ต้องการ อัตราครูผู้ช่วย |
|----------------|------------------|------------------------|-----------|----------------------------------|------|-------------------|------|-----------|------|----------------------------|
| | | | | จำนวนครู (อัตรา) | | จ้างทั่วไป(อัตรา) | | ว่าง | | |
| | | | | มีผู้ครอง | ว่าง | มีผู้ครอง | ว่าง | มีผู้ครอง | ว่าง | |
| อบต.แม่ฟ้าหลวง | กองการศึกษา | ศพต.บ้านห้วยน้ำขุ่น | ๔๖ | ๓ | ๐ | ๓ | ๐ | ๐ | ๐ | - |
| | ศาสนาและวัฒนธรรม | ศพต.บ้านอาข่าป่ากล้วย | ๒๘ | ๓ | ๑ | ๓ | ๐ | ๐ | ๐ | - |
| | | ศพต.บ้านจะล่อ | ๑๔ | ๑ | ๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | - |
| | | ศพต.บ้านสามัคคีเก่า | ๑๕ | ๑ | ๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | - |
| | | ศพต.บ้านป่าช่างนาเงิน | ๑๙ | ๑ | ๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | - |
| | | รวม | ๑๒๒ | ๙ | ๑ | ๑๒ | ๐ | ๐ | ๐ | - |


หมายเหตุ ๑. ข้อมูลจำนวนเด็ก ครู พนักงานจ้าง ให้ข้อมูล ณ วันที่จัดทำแผนอัตรากำถึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)


๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย , ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

๓. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

-๑๐-

- ที่ประชุม รับทราบและมีมติเห็นชอบให้ส่วนราชการทุกส่วนกำหนดอัตรากำลังตามที่ได้เสนอมาระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
- ประธานฯ เชิญกรรมการทุกท่านเพิ่มเติม..... เมื่อไม่มีใครเพิ่มเติม หรือแสดงความคิดเห็นก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘
- มติที่ประชุม เห็นชอบในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘
- เลขานุการฯ ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ต่อไป
- ประธานฯ มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆ ในวาระนี้หรือไม่
- ที่ประชุม -ไม่มี
- ประธานฯ เมื่อไม่มี ขอบปิดการประชุม
เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายวันชัย ห้วยไชย)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวีรชิต ธีรณัฐกุล)
นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
ประธานคณะกรรมการฯ

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ที่ | อำเภอ | อปท. | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในแผนอัตรากำลัง (ข้อ 9) | | | คณะกรรมการจัดทำแผนฯ |
|-----|------------|----------------|--------------------|--------------------|------|------|----------|------|-------|--|-------|--------------|---------------------|
| | | | | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| 1 | แม่ฟ้าหลวง | อบต.แม่ฟ้าหลวง | 79 | 85 | 85 | - | -1/+7 | - | 26.86 | 26.52 | 26.18 | 10 ก.ค. 2566 | |
| | | | | | | | | | | | | | 85 |
| | | | | รวมเพิ่ม | | | 7 | 0 | 0 | | | | |
| | | | | รวมยุบ | | | 1 | 0 | 0 | | | | |

(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นายธวัชชัย ห้วยไชย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายเผ่าพันธ์ อินธิ์น ธรรมบัณฑิต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายวิรัช วัชรวิชัยกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

| ที่ | อำเภอ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | จำนวนผู้ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด (คน) | ตำแหน่งว่าง | พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร | | | พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ | | | พนักงานจ้าง | | พนักงานครู | | พนักงานว่าง | | | | |
|-----|-------------|----------------------------|--|-------------|--------------------------------|-----------------|------------------|---------------------------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|-------------|------|------|------|------|
| | | | | | บริหารท้องถิ่น | | อำนาจการท้องถิ่น | | บริหารสถานศึกษา | | ประเภททั่วไป | | ประจำ | สายงานการสอน | ว่าง | ว่าง | ว่าง | ว่าง | ว่าง |
| | | | | | คนครอง (คน) | ว่าง (อัตรา) | คนครอง (คน) | ว่าง (อัตรา) | คนครอง (คน) | ว่าง (อัตรา) | คนครอง (คน) | ว่าง (อัตรา) | | | | | | | |
| 1 | แม่ฟ้าหลวง | 79 | 66 | 19 | 2 | 6 | 8 | 5 | 6 | 3 | คนครอง (คน) | ว่าง (อัตรา) | คนครอง (คน) | ว่าง (อัตรา) | 9 | 1 | 29 | 4 | 6 |
| | รวมทั้งสิ้น | 79 | 66 | 19 | 2 | 6 | 8 | 5 | 6 | 3 | 9 | 1 | 29 | 4 | 9 | 1 | 29 | 4 | 6 |

(ลงชื่อ)


(นายวัยชัย ท้ายไชย)

มีจัดค่างานทั่วไปเข้าบัญชี

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ลงชื่อ)


(นายเผ่าพันธ์ ธรรมบัณฑิต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)


(นายวีรชิต วาจิติกุล)

ผู้รับรองข้อมูล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานบริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ สายงานประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง

| อำเภอ | อบต. | ส่วนราชการ | ชื่อตำแหน่งว่าง | วันเดือนปี ตำแหน่งว่าง | แจ้งประสงค์ครั้งนี้ | | เหตุผล |
|------------|------------|--------------------------------|---|---------------------------|---------------------|-------|--|
| | | | | | ยุบเลิก | คงไว้ | |
| แม่ฟ้าหลวง | แม่ฟ้าหลวง | สำนักปลัด อบต. | นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐-๑๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | ๙ พ.ค. ๒๕๖๕ | | / | รับโอน ตามหนังสือ อบต.แม่ฟ้าหลวง ที่ ชร ๘๒๘๐๑.๐๒/๓๘๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ |
| | แม่ฟ้าหลวง | สำนักปลัด อบต. | นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑ | ๑๘ เม.ย. ๒๕๖๕ | | / | รับโอน ตามหนังสือ อบต.แม่ฟ้าหลวง ที่ ชร ๘๒๘๐๑.๐๒/๓๘๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ |
| | แม่ฟ้าหลวง | สำนักปลัด อบต. | เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐-๑๑-๔๖๐๑-๐๐๑ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๑ | | / | ร้องขอ กสธ. ตามหนังสือ อบต.แม่ฟ้าหลวง ที่ ชร ๘๒๘๐๑/๒๐๖ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ |
| | แม่ฟ้าหลวง | สำนักปลัด อบต. ฝ่ายแผนฯ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐-๑๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | ๒๐ พ.ค.๒๕๖๕ | | / | รับโอน ตามหนังสือ อบต.แม่ฟ้าหลวง ที่ ชร ๘๒๘๐๑.๐๒/๓๘๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ |
| | แม่ฟ้าหลวง | สำนักปลัด อบต. ฝ่ายป้องกันฯ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐-๑๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | ๓ พ.ค.๒๕๖๕ | | / | รับโอน ตามหนังสือ อบต.แม่ฟ้าหลวง ที่ ชร ๘๒๘๐๑.๐๒/๓๘๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ |
| | แม่ฟ้าหลวง | สำนักปลัด อบต. ฝ่ายป้องกันฯ | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐-๑๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | ๑๖ ต.ค. ๒๕๖๕ ๑ อัตรา | | / | อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ สรรหาตามประกาศ อบต.แม่ฟ้าหลวง ลงวันที่ ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๕ เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามตรา ๓๕ |
| | แม่ฟ้าหลวง | สำนักปลัด อบต. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐-๑๑-๓๒๐๔-๐๐๑ | ๑ พ.ค. ๒๕๖๖ | | / | ร้องขอ กสธ. ตามหนังสือ อบต.แม่ฟ้าหลวง ที่ ชร ๘๒๘๐๑/๖๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ |
| | แม่ฟ้าหลวง | กองคลัง | นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐-๑๑-๓๒๐๔-๐๐๑ | ๑๖ ต.ค. ๒๕๖๓ | | / | ร้องขอ กสธ. ตามหนังสือ อบต.แม่ฟ้าหลวง ที่ ชร ๘๒๘๐๑/๖๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ |
| | แม่ฟ้าหลวง | กองคลัง | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐-๑๑-๔๒๐๔-๐๐๑ | ๑ ก.ค. ๒๕๖๕ | | / | ร้องขอ กสธ. ตามหนังสือ อบต.แม่ฟ้าหลวง ที่ ชร ๘๒๘๐๑/๖๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ |
| | แม่ฟ้าหลวง | กองคลัง | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐-๑๑-๔๒๐๔-๐๐๑ | ๑ มิ.ย. ๒๕๖๕ | | / | อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ ตามบันทึกข้อความเลขที่ ชร ๘๒๘๐๑.๐๒/๖๖๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ |

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานบริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ สายงานประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง

| อำเภอ | อบต. | ส่วนราชการ | ชื่อตำแหน่งว่าง | วันเดือนปี ตำแหน่งว่าง | แจ้งประสงค์ครั้งนี้ | | เหตุผล |
|------------|------------|--------------|---|---------------------------|---------------------|-------|---|
| | | | | | ยุบเลิก | คงไว้ | |
| แม่ฟ้าหลวง | แม่ฟ้าหลวง | กองช่าง | นายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒ | ๑ มิ.ย. ๒๕๖๕ | / | | ร้องขอ กสธ. ตามหนังสือ อบต.แม่ฟ้าหลวง ที่ ชร ๘๒๘๐๑/๖๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ |
| | แม่ฟ้าหลวง | กองช่าง | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ ต ๒๕๖๕ ๑ อีตรา | / | | อปท. มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ สรรหาตามประกาศ อบต.แม่ฟ้าหลวง ลงวันที่ ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๕ |
| | แม่ฟ้าหลวง | กองการศึกษาฯ | ครู อันดับ คศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๕๒๐๓-๐๐๒ | ๑ ก พ ๒๕๖๖ | / | | |

(ลงชื่อ)

(นายวันชัย ห้วยใจ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ลงชื่อ)

(นายเผ่าพันธ์ ธรรมบัณฑิต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ลงชื่อ

(นายวิรัช วัลย์ชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ผู้รับรองข้อมูล

บัญชีสรุป การกำหนดเพิ่ม /ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/ เกณฑ์ตำแหน่ง

| ที่ | อำเภอ | อบต. | เทศบาล/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ. | | | เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/ เกณฑ์ตำแหน่ง | สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล | หมายเหตุ |
|-----|------------|----------------|-------------------------------------|-----------------------|------|------|---|--------------------------------------|----------|
| | | | | 2567 | 2568 | 2569 | | | |
| 1 | แม่ฟ้าหลวง | อบต.แม่ฟ้าหลวง | สำนักปลัด | | | | | | |
| | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | |
| | | | 1.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | -1 | - | | ยุบเลิก | ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตาม ม.35 | |
| | | | กองช่าง | | | | | | |
| | | | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | |
| | | | 2.วิศวกรโยธา | +1 | - | | กำหนดเพิ่ม | กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามโครงสร้าง | |
| | | | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | | | | | | |
| | | | 12-3-05-3701-001 | | | | | | |
| | | | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | | |
| | | | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | |
| | | | 3.เจ้าพนักงานธุรการ | +1 | - | | กำหนดเพิ่ม | กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามโครงสร้าง | |
| | | | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | | | | | | |
| | | | 12-3-08-4101-003 | | | | | | |

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย ห้วยไชย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ลงชื่อ)

(นายเผ่าพันธ์ อินธรมบัณฑิต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย วัชรชัยกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ผู้รับรองข้อมูล

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

| ที่ | อำเภอ | อปท. | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | แผนอัตรากำหนด ปี พ.ศ. | | เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เกลี่ยตำแหน่ง | สรุปเหตุผลความจำเป็นของ อบต. | หมายเหตุ |
|-----|------------|----------------|-------------------------------------|-----------------------|------|--|----------------------------------|-------------------------------------|
| | | | | 2567 | 2568 | | | |
| 1 | แม่ฟ้าหลวง | อบต.แม่ฟ้าหลวง | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | 2569 | | | |
| | | | พนักงานส่วนตำบล | | | | | |
| | | | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวน้ำขุ่น | | | | | |
| | | | 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | +1 | - | กำหนดเพิ่ม | กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามประกาศ | จะสรรหาต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา |
| | | | เลขที่ตำแหน่ง..... | | | | หลักเกณฑ์ | จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| | | | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาข่าป่ากล้วย | | | | | |
| | | | 2. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | +1 | - | กำหนดเพิ่ม | กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามโครงสร้าง | จะสรรหาต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา |
| | | | เลขที่ตำแหน่ง..... | | | | | จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| | | | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามัคคีเก่า | | | | | |
| | | | 3. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | +1 | - | กำหนดเพิ่ม | กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามโครงสร้าง | จะสรรหาต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา |
| | | | เลขที่ตำแหน่ง..... | | | | | จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| | | | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าขางนาเงิน | | | | | |
| | | | 4. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | +1 | - | กำหนดเพิ่ม | กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามโครงสร้าง | จะสรรหาต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา |
| | | | เลขที่ตำแหน่ง..... | | | | | จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| | | | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะดอ | | | | | |
| | | | 5. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | +1 | - | กำหนดเพิ่ม | กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามโครงสร้าง | จะสรรหาต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา |
| | | | เลขที่ตำแหน่ง..... | | | | | จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |

(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่ได้รับผิดชอบ

(นายวิชัย ห้วยไชย)

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายวีรชิต วัชรวิชัยกุล)

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

นายกองคึกกรปกครองส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การปกครองส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

| ชื่อ อ.บ.ท. | ส่วนราชการ | ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวนเด็ก | จำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | ต้องการ อัตราครูผู้ช่วย | |
|----------------|------------------|------------------------|-----------|----------------------------------|------|-------------------|------|------|----------------------------|---|
| | | | | จำนวนครู (อัตรา) | | จ้างทั่วไป(อัตรา) | | ว่าง | | |
| | | | | มีผู้ครอง | ว่าง | มีผู้ครอง | ว่าง | | | |
| อบต.แม่ฟ้าหลวง | กองการศึกษา | ศพต.บ้านห้วยน้ำขุ่น | ๔๖ | ๓ | ๐ | ๓ | ๐ | ๐ | ๐ | - |
| | ศาสนาและวัฒนธรรม | ศพต.บ้านอาข่าปากกล้วย | ๒๘ | ๓ | ๐ | ๓ | ๐ | ๐ | ๐ | - |
| | | ศพต.บ้านจะล่อ | ๑๔ | ๑ | ๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | - |
| | | ศพต.บ้านสามัคคีเก่า | ๑๕ | ๑ | ๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | - |
| | | ศพต.บ้านป่าขางนาเงิน | ๑๙ | ๑ | ๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | - |
| | | รวม | ๑๒๒ | ๙ | ๑ | ๑๒ | ๐ | ๐ | ๐ | - |

(ลงชื่อ)

(นายวินัย ห้วยไชย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล
(นายวีรวิศ ปรัญชิตกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

นายกององค์การปกครองส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

หมายเหตุ ๑. ข้อมูลจำนวนเด็ก ครู พนักงานจ้าง ให้ใช้ข้อมูล ณ วันที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย , ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

๓. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

สรุปการขอตำแหน่งเพิ่มเงินเดือนประจำปี (พ.ศ. 2567 - 2569)
(อัตรา)

| ที่ | อำเภอ | เทศบาล/อบต. | สังกัดโรงเรียน | | | | สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ประเภท วิชาการ | ประเภท ทั่วไป | ประเภท ศึกษา | พนักงานจ้าง | | | รวม | | | |
|-----|-------------|-------------|----------------|---------|------------|--------------------|--------------------------|-----------|-------------------|------------------|-----------------|-------------|-----------------------|---------------------|-----|-------------------|--------|---|
| | | | ผอ.รร. | รอง ผอ. | ครูผู้ช่วย | สนับสนุน การสอน | สนับสนุน สถานศึกษา | ผอ.ศูนย์ฯ | | | | ครูผู้ช่วย | การศึกษา เชี่ยวชาญ | การศึกษา คุณวุฒิ | | การศึกษา ทักษะ | ทั่วไป | |
| 1 | แม่ฟ้าหลวง | | | | | | | 5 | | | | | | 1 | | | | 7 |
| | รวมทั้งสิ้น | | | | | | | 5 | | | | | | 1 | | | | 7 |

(ลื่อ)



นายวิชัย ห้วยไชย

ผู้กรอกข้อมูล

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หมายเหตุ ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการสอน หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียน

ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา หมายถึง ภารโรง

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

(อัตรา)

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

(ลชื่อ)



(นายวันชัย ท้ายไชย)

ผู้กรอกข้อมูล

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

สรุปการส่งคืนอัตราค่าแห่งกว้างสังกัดสถานศึกษา ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)
(อัตรา)

| ที่ | อำเภอ | เทศบาล/อบต. | สังกัดโรงเรียน ตำแหน่ง ครู / ครูผู้ช่วย | สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำแหน่ง ครู / ครูผู้ช่วย | พนักงานจ้าง | | | รวมจำนวน ทั้งหมด (อัตรา) |
|-----|------------|-------------|--|--|-------------------|-----------------|--------|--------------------------------|
| | | | | | ภารกิจ คุณวุฒิ | ภารกิจ ทักษะ | ทั่วไป | |
| 1 | แม่ฟ้าหลวง | แม่ฟ้าหลวง | | | | | | |
| | | รวมทั้งสิ้น | | | | | | |

(ลชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นายรันชัย ห้วยไผ่)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ