

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

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

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖,๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และมติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

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

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

โครงสร้างส่วนราชการ และ การแบ่งงานภายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๗.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๐ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข ๑.๑๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๑๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๖ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๗.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๐ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข ๑.๑๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๑๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๖ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานบำเหน็จ บำนาญ ๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานบำเหน็จ บำนาญ ๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑. งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑. งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖. งานนิเทศการศึกษา ๔.๗ งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๙ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖. งานนิเทศการศึกษา ๔.๗ งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๙ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑.งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

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

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการทางสังคม งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	
๒	กองคลัง	<u>กองคลัง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	<u>กองช่าง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานการจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารด้านวิชาการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	<u>ตรวจสอบภายใน</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามาแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	

(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๗

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๔

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเป็นการ ๓๐

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรองอัตรากำลัง ๓๐

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๓๕

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๓๕

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ๔๙

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น. ๕๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชกาesตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๗๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๘๐

ภาคผนวก

- คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บัญชีสรุปตำแหน่งว่างสายวิชาการและทั่วไปฯ
- ประกาศ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
- ประกาศ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- ประกาศ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ

องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน และจัดทำกรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์

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

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ซักซ้อมแนวแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม

อำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณา

ว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า 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 ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

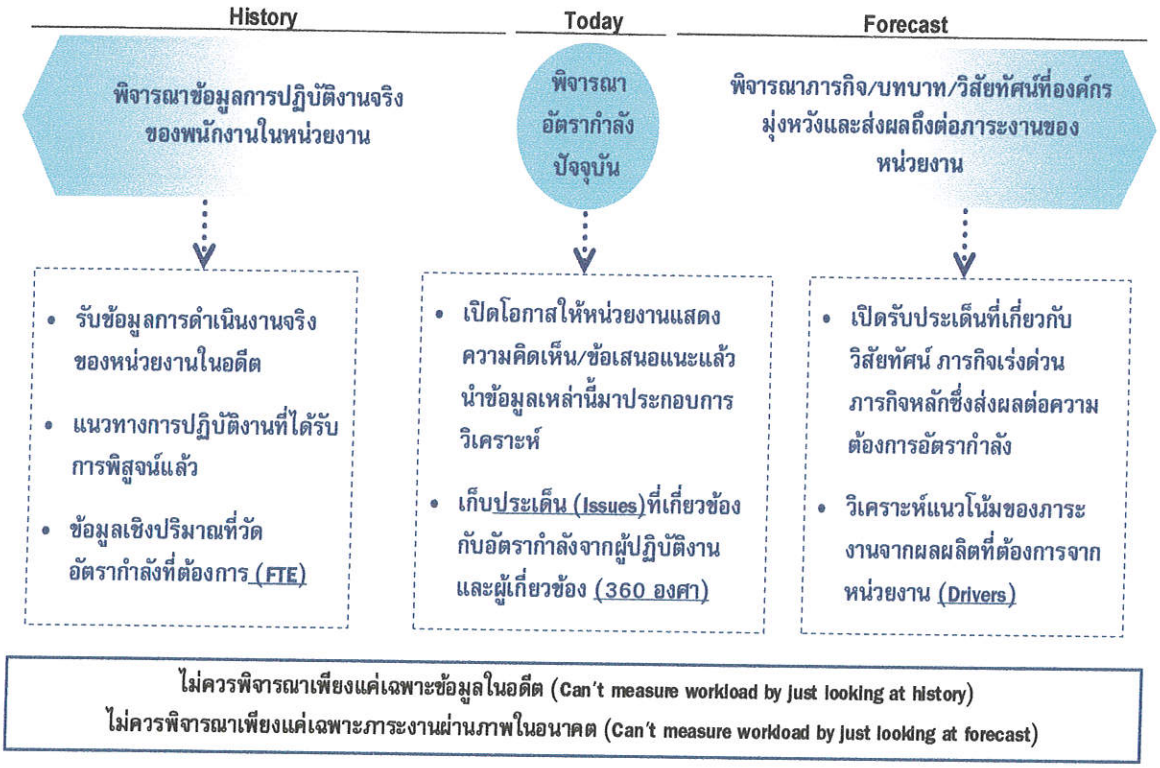
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่างการก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

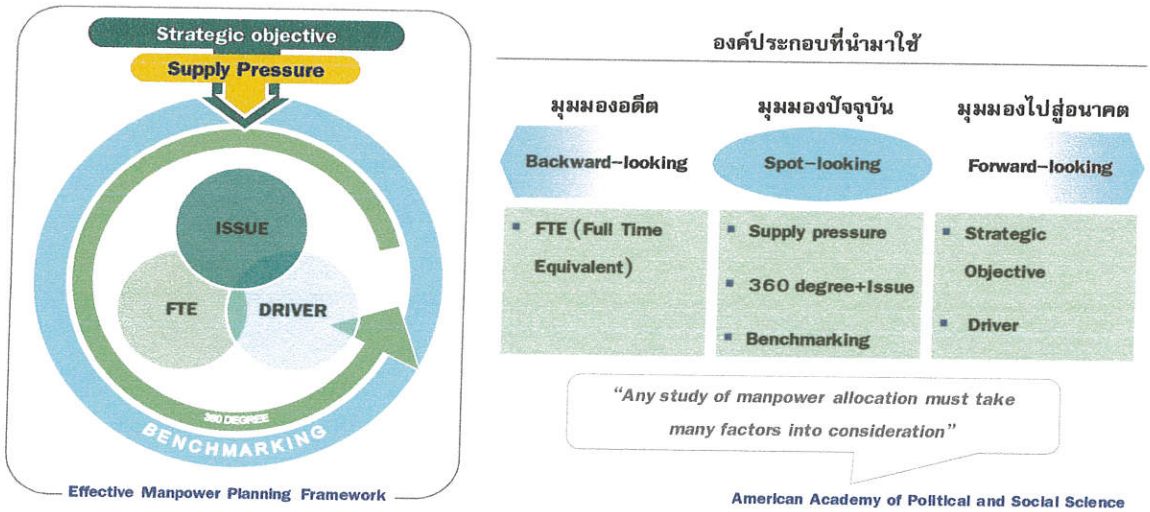
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ดังนั้นในการกำหนด

อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู (การตรวจประเมิน LPA)

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

- <u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- <u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- ประเด็นเรื่องการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูเป็นองค์กรที่มีสภาพพื้นที่เป็นภูเขา สลับซับซ้อน มีชนเผ่าหลายชนเผ่า มีหลายหย่อมบ้าน การสื่อสาร และการคมนาคม มีความยุ่งยากในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ทำให้มีการรับโอน(ย้าย) บ่อย ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการรับโอน(ย้าย) ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะว่าง เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ และเทศบาลตำบลดอยฮาง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน และอยู่ในเขตอำเภอเมืองเชียงราย จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกันแต่จำนวนประชาชน และภูมิประเทศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูมีลักษณะแตกต่างจากเนื่องจากมีสภาพพื้นที่ภูเขาสูง มีชนเผ่าหลายชนเผ่า และมีหลายหย่อมบ้าน

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู	จำนวน (อัตรา)	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์	จำนวน (อัตรา)	เทศบาลตำบลดอยฮาง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ต้น)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ กลาง)	๑
สำนักปลัด		**สำนักปลัด**		**สำนักปลัด**	
หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑
นักจัดการงานทั่วไป	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑
นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑
นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑
นักพัฒนาชุมชน	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑	นิติกร	๑
นิติกร	๑	นิติกร	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑
เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	พนักงานดับเพลิง	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		คนงาน	๑
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	คนงาน	๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑			พนักงานดับเพลิง	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑				
คนงาน	๓				
กองคลัง		**กองคลัง**		**กองคลัง**	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู	จำนวน (อัตรา)	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์	จำนวน (อัตรา)	เทศบาลตำบลดอยฮาง	จำนวน (อัตรา)
นักวิชาการคลัง	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	นักวิชาการคลัง	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	นักวิชาการพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	คนงาน	๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	คนงาน	๑		
กองช่าง					
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
วิศวกรโยธา	๑	วิศวกรโยธา	๑	วิศวกรโยธา	๑
นายช่างโยธา	๒	นายช่างโยธา	๑	นายช่างโยธา	๒
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	นายช่างเขียนแบบ	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	คนงาน	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		
		ช่างก่อสร้าง	๑		
		คนงาน	๒		
กองการศึกษาฯ		**กองการศึกษาฯ**		**กองการศึกษา**	
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	คนงาน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู	**จำนวน (อัตรา)**	**องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์**	**จำนวน (อัตรา)**	**เทศบาลตำบลดอยฮาง**	**จำนวน (อัตรา)**
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้อำนวยการ รร. อบต.	๑	คนงาน	๑
ครู ได้รับเงินเดือน คศ.๒	๑	ครู (สายงานการสอน)	๓	ครู ได้รับเงินเดือน คศ.๓	๑
ครู ได้รับเงินเดือน คศ.๑	๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ครู ได้รับเงินเดือน คศ.๒	๒
ครู ได้รับเงินเดือน คศ.๑/๒	๑	ภารโรง	๑	ครู ได้รับเงินเดือน คศ.๑	๒
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	ครู ได้รับเงินเดือน คศ.๒	๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ผู้มีคุณวุฒิ)	๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	ผู้ดูแลเด็ก	๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑
ผู้ดูแลเด็กทั่วไป	๑๔				
หน่วยตรวจสอบภายใน		**หน่วยตรวจสอบภายใน**		**หน่วยตรวจสอบภายใน**	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
รวมทั้งสิ้น	**๗๔**	**รวมทั้งสิ้น**	**๖๒**	**รวมทั้งสิ้น**	**๕๓**
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖**			
๕๗,๕๐๐,๐๐๐		**๔๗,๙๐๐,๐๐๐**			

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู องค์การบริหารส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ และเทศบาลตำบลดอยฮาง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และรับโอน(ย้าย) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ คาดการณ์ว่าจะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน

๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่ม พ.ศ.๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๗) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลห้วยชมภู

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ การกำหนดตำแหน่งนายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย และภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมา และปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลห้วยชมภูคือ **"อนุรักษ์เชิดชูภูมิปัญญา พัฒนาบ้านเมืองน่าอยู่ ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม การคมนาคมปลอดภัย ประชาธิปไตยเข้มแข็ง"** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลห้วยชมภูเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลห้วยชมภู ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโลจิสติกส์

- พันธกิจ การบำรุง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโลจิสติกส์
- เป้าประสงค์ ๑. ประชาชนมีเส้นทางคมนาคมสัญจรได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
  ๒. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น อย่างเพียงพอและทั่วถึง
  ๓. มีระบบแหล่งน้ำการเกษตรเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนถนนสายหลัก สายรอง และภายในหมู่บ้าน หย่อมบ้าน ที่ได้ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม
๒. จำนวนระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีครอบคลุมทุกพื้นที่
๓. จำนวนแหล่งกักเก็บน้ำ สำหรับการเกษตร และสำหรับอุปโภคบริโภค มีครอบคลุมทุกพื้นที่

- **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุน ประสานแผน และขอรับงบสนับสนุนงานด้านคมนาคม และขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ รางระบายน้ำ สะพาน และพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ส่งเสริมการพัฒนา การดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่อการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ	-จำนวนถนนสายหลัก สายรอง และภายในหมู่บ้าน หย่อมบ้าน ที่ได้ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ - จำนวนแหล่งกักเก็บน้ำ สำหรับการเกษตร และสำหรับอุปโภคบริโภค มีครอบคลุมทุกพื้นที่ หรืออย่างน้อยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ - จำนวนสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีครอบคลุมทุกพื้นที่ หรืออย่างน้อย เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐

- **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์การค้า การลงทุน การบริการ โลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท.ในจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์การค้า การลงทุน การบริการ โลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม การสาธารณสุข และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

● **พันธกิจ** การส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม การสาธารณสุข และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

● **เป้าประสงค์** ๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการแห่งรัฐอย่างเหมาะสม และเท่าเทียม

๒. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๓. สนับสนุนงานด้านสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากจน และผู้ด้อยโอกาส

๔. พัฒนาระบบการบริการด้านสาธารณสุข การป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ โดยการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่าย

๕. สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และการแพทย์ทางเลือกในการดูแลและรักษาสุขภาพ

๖. พัฒนาการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความ สงบเรียบร้อย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการพัฒนาระบบเตือนภัยจากธรรมชาติและภัยพิบัติ

๗. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ตลอดจนการค้ามนุษย์ภายในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับเงินสวัสดิการตามหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

๒. จำนวนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๓. ร้อยละของคดีต่างๆ ที่เกิดจากยาเสพติดลดลง

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๒. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการจัดระเบียบชุมชน โดยชุมชน ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. ส่งเสริมสร้างจิตสำนึกรักหวงแหนถิ่นเกิด และจิตสาธารณะให้แก่เด็ก เยาวชน ตลอดจนค่านิยมไม่พึ่งยาเสพติด	๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับเงินสวัสดิการตามหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด ร้อยละ ๘๐ ๒. จำนวนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ร้อยละ ๘๐ ๓. ร้อยละของคดีต่างๆที่เกิดจากยาเสพติดลดลง ร้อยละ ๘๐

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์ และความมั่นคงเพื่อสังคมสร้างสรรค์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์ และความมั่นคงเพื่อสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ และการเพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชน

● **พันธกิจ** ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ และการเพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยวในชุมชน

● **เป้าประสงค์** ๑. ประชาชนมีอาชีพ และรายได้เพิ่มขึ้น ยกระดับสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว

๓. การบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน แบบบูรณาการภาคีเครือข่าย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพ และรายได้ไม่ตกเกณฑ์ จปฐ.

๒. จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกใน แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

๓. จำนวนชุมชนที่มีการบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุน ประชาชนให้มีอาชีพ และอยู่อย่างพอเพียง ๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้ไม่ตกเกณฑ์ จปฐ. เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ ๒. จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐ ๓. จำนวนชุมชนที่มีการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพิ่มขึ้น อย่างน้อย ๑ ชุมชน

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัดอบต., กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิง สร้างสรรค์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างมูลค่าเพิ่มในด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

● พันธกิจ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

● เป้าประสงค์ ๑. เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ

๒. ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเพื่อเข้าสู่อาเซียน

๓. พัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับคุณธรรม

๔. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้

๕. เด็กและเยาวชนมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๒. ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ

๓. มีการจัดหลักสูตรการเรียนรู้คู่คุณธรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิตในระบบการศึกษา

๔. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ในการทำสื่อการเรียนการสอนในทุกช่วงระดับชั้น

๕. เด็ก และเยาวชนมีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัยและตามเกณฑ์กำหนด

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ๒. สร้างโอกาส ทางเลือกสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชนเข้าถึงการบริการการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลายนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๓. สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น	๑. จำนวน เด็ก และเยาวชน ได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ๒. จำนวนหลักสูตรการอบรมด้านภาษาต่างประเทศสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา ๓. จำนวนหลักสูตรการเรียนรู้คู่คุณธรรม ทั้งในระบบและนอกระบบ ๔. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ในการทำสื่อการเรียนการสอนในทุกช่วงระดับชั้น

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด, กองช่าง, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์ และความมั่นคงเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์ และความมั่นคงเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ และยั่งยืน

●พันธกิจ การดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

●เป้าประสงค์ ๑. ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ น้ำ และดิน ไม่ถูกทำลาย และถูกใช้อย่างคุ้มค่าอย่างยั่งยืน

๒. สนับสนการสร้างฝายเก็บน้ำ เพื่อชะลอการไหลของน้ำ และตะกอน เพื่อความสมบูรณ์ของป่า

๓. สร้างจิตสำนึกให้คนรัก และหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ ลดการเผาป่า เพิ่มพื้นที่สีเขียว

๔. สร้างเครือข่ายเตือนภัยด้านสิ่งแวดล้อมในทุกระดับเพื่อการป้องกันสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนการเกิดไฟป่าลดลงทุกปี หรือไม่เกิดเลย

๒. จำนวนฝายเก็บน้ำได้รับการฟื้นฟู และสร้างเพิ่มขึ้นในต้นน้ำทุกปี

๓. จำนวนกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้คนอยู่ร่วมกับป่าอย่างยั่งยืน

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ น้ำ หมอกควันไฟป่า ๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. เพิ่มพื้นที่สีเขียว ปลูกป่าชุมชน รักษาระบบนิเวศ และสร้างเครือข่ายเตือนภัยด้านสิ่งแวดล้อมในทุกหมู่บ้านและทุกระดับ	๑. ไม่เกิดไฟป่า หรือ เกิดลดลงทุกปี ในทุกหมู่บ้านและหย่อมบ้าน ๒. จำนวนฝายเก็บน้ำได้รับการฟื้นฟู และสร้างเพิ่มขึ้นในต้นน้ำทุกปี อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ๓. จำนวนกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้คนอยู่ร่วมกับป่าอย่างยั่งยืน อย่างน้อยร้อยละ ๘๐

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัดอบต., กองช่าง, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ จัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ จัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

● พันธกิจ การบริหารบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

● เป้าประสงค์ ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

๒. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. พัฒนาระบบงานบริการสาธารณะ การบริหารจัดการจัดซื้อจัดจ้าง ให้โปร่งใส ตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. บุคลากรได้รับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง

๒. มีการประชุมประชาคมรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบริการสาธารณะ การบริหารจัดการจัดซื้อจัดจ้าง ให้โปร่งใส ตรวจสอบได้

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความปรองดองสมานฉันท์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ๒. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท้องถิ่น	๑. จำนวนบุคลากรได้รับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง ร้อยละ ๘๐ ๒. มีการประชุมประชาคมรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นประจำ ๓. มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบริการสาธารณะ การบริหารจัดการจัดซื้อจัดจ้างให้โปร่งใส ตรวจสอบได้

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัดอบต., กองช่าง, กองคลัง, กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์ และความมั่นคงเพื่อสังคมสร้างสรรค์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์ และความมั่นคงเพื่อสังคมสร้างสรรค์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้าน/ตำบลไม่สะดวก

๒) ปัญหาการด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓) ระบบแหล่งน้ำการเกษตรไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค

<u>ความต้องการ</u>

๑) ปรับปรุง ก่อสร้าง ถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

๒) ดำเนินการจัดระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีครอบคลุมทุกพื้นที่

๓) การพัฒนา การดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่อการบริหารกักเก็บน้ำไว้ใช้ในอุปโภค-บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ

๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

๓) รายได้ของเกษตรกรยังอยู่ในระดับต่ำ

ความต้องการ

๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้

๒) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

๓) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพให้ประชาชนและชุมชนหรือตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๔.๓ ด้านสังคม – การศึกษา

สภาพปัญหา

๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒) ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย

๓) ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมายที่จำเป็นต้องใช้ในชีวิตประจำวัน

๔) ปัญหาความยากจน ไร้ผู้พึ่งพา ไม่มีที่อยู่อาศัย

ความต้องการ

๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๒) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย

๓) เผยแพร่ให้ความรู้เรื่องกฎหมายที่จำเป็นแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้ในเรื่องของข้อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบากเนื่องจากเป็นภูเขาสูง สลับซับซ้อน และอยู่ห่างไกลคนละเส้นทางในการดำเนินงาน

๓) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

๑) จัดอบรมพัฒนาศักยภาพเพื่อพัฒนาความรู้ให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล

๒) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓) ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง เพื่อรับทราบปัญหาความต้องการของหมู่บ้านตนเองให้มากยิ่งขึ้น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร

๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

<u>ความต้องการ</u>

๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้บริเวณป่าต้นน้ำ และป่าชุมชนเพิ่มขึ้น

๓) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลห้วยชมภูจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓) การจัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ยังเหมาะแก่การเป็นจุดเชื่อมโยงกับตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง (เชียงใหม่ เชียงราย) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติมากมาย นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูพื้นที่มีพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติทำให้เกิดปัญหาในการบุกรุกเขตพื้นที่ป่าไม้เกิดปัญหาที่อยู่อาศัยที่ทำกินทับซ้อนพื้นที่ป่า ราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในการถือครองที่ดิน และไม่สามารถพัฒนาพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวที่คาบเกี่ยวเข้าไปในเขตพื้นที่ป่า เช่น เขตอุทยานแห่งชาติลำน้ำกก

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการขยายเขตไฟฟ้าให้แก่หมู่บ้านที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ เพราะพื้นที่ในเขตพื้นราบมีไฟฟ้าครอบคลุมหมดแล้ว อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐ เช่น หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ (นพค.) ให้การสนับสนุนเครื่องจักรในการปรับเกรดบดอัด เพราะพื้นที่รับผิดชอบตามแนวชายแดนได้ทำการก่อสร้างเป็นถนนลาดยางทุกเส้นทาง ซึ่งหน่วยงานอื่นหรือเอกชนทำได้ลำบากเพราะอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติแม่กกฝั่งซ้าย แม่ลาวฝั่งขวา และพื้นที่เตรียมการประกาศเป็นเขตอุทยานแห่งชาติลำน้ำกก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติแม่กกฝั่งซ้าย แม่ลาวฝั่งขวา และพื้นที่เป็นเขตอุทยานแห่งชาติลำน้ำกก จึงเป็นการยากลำบากที่จะดำเนินการเอง เพราะติดขัดเรื่องข้อกฎหมาย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งวัฒนธรรมของชนเผ่าทั้ง ๔ เผ่า ที่ยังคงอนุรักษ์ไว้อย่างดี

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผล

โอกาส

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีสถาบันการศึกษาที่สังกัด สพฐ. และการศึกษาตามอัธยาศัย และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด อบต.ห้วยชมภู โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอีก ๓ แห่ง ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาทั้งศาสนาพุทธและคริสต์ จึงสามารถประสานงานเพื่อดำเนินโครงการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชนได้ง่ายและทั่วถึง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้นประกอบแหล่งอาหารตามธรรมชาติเริ่มลดน้อยลง และโรคระบาด (โควิด ๒๐๑๙) ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญและขาดความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพทั้งตนเองและบุคคลในครอบครัว

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

อบต.ห้วยชมภู มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ อบต.ห้วยชมภู จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งองค์กรชุมชนตำบลห้วยชมภู เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ประกอบกับมีหน่วยงานทหารจัดตั้งเป็นกองบังคับการควบคุมพื้นที่พิเศษห้วยภู ขึ้นเพื่อดูแลเรื่องการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและความมั่นคงในพื้นที่

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในอบต.ห้วยชมภู จะมีการประชุมระดับหัวหน้าส่วนราชการทุกอาทิตย์และประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน ในการช่วยเหลือ วางแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดอ่อน

พื้นที่ตำบลเป็นพื้นที่ภูเขาสูงชัน มีการตั้งบ้านเรือนตามไหล่เขาทำให้มีโอกาสที่จะเกิดดินโคลนถล่มตามที่ตั้งบ้านเรือนและตามไหล่เขาที่เป็นแนวถนนได้ ประกอบกับตำบลห้วยชมภู อยู่ใกล้เขตชายแดนไทยพม่าซึ่งเป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติดเข้าสู่พื้นที่ด้านในของจังหวัดและเป็นป่าเขาอีกทั้งราษฎรเป็นชนเผ่าที่ใช้ภาษาพูด

เป็นของตนเอง เส้นทางเป็นถนนดินลูกรังบางจุดลื่น สูงชัน รถยนต์ทุกชนิดไม่สามารถผ่านไปได้ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ดูแลด้านความมั่นคงเข้าไปดำเนินการปราบปรามได้ยากลำบาก

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ดำเนินการปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่เสี่ยง ประกอบกับมีการปลูกต้นไม้ข้างทางเพื่อให้รากได้ยึดดินไว้ และการร่วมมือของฝ่ายปกครอง ทหาร ตำรวจ และผู้นำหมู่บ้าน ในการค้นหาผู้เสพอย่างต่อเนื่องเพื่อทำการบำบัดและหาตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษตามกฎหมายอย่างเข้มข้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ผลกระทบจากภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี เช่น อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย และภัยแล้ง และพื้นที่การเกษตร จึงเกิดปัญหาได้ง่ายและบ่อยครั้ง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
(๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
(๓) การท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ กาแฟ, ลิ้นจี่, ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์, มะเขือเทศ และผลไม้เมืองหนาว และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามหลากหลาย เช่น ดอยกาดผี ถ้ำฤาษี ชาพันปี สถานีพัฒนาการเกษตรที่สูงฯ บ้านปางขอน และลำน้ำกก เป็นต้น

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีอาชีพเกษตรกรจึงมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป ไม่มีแหล่งรับซื้อ

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การมีพอค้าคนกลางและแหล่งรับซื้อไม่กี่แห่ง ทำให้ได้ราคาไม่สูง ถนนลำบากเป็นหลุมเป็นบ่อเป็นถนนดินเดิมลื่น รายได้ไม่แน่นอน ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจุดแข็ง

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปลูกป่าต้นน้ำและสถานที่สำคัญ โครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ ทุกปีให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านทุกหย่อมบ้าน การคัดแยกขยะของหมู่บ้านหน่วยงานของรัฐในพื้นที่

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู การดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจ และเป็นกระแส ร่วมกันรณรงค์ตั้งแต่ระดับ ชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก ทำให้ได้เปรียบในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และทำให้ราษฎรเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะอนุรักษ์ป่าไม้และปลูกป่าเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ไม่มีระบบการกำจัดขยะที่ได้มาตรฐานในพื้นที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการจัดการขยะที่ได้มาตรฐานซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เช่นการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในหย่อมบ้านเพิ่มขึ้น การก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มั่นคง ถาวร และในการจัดงานประเพณีชนเผ่า การส่งเสริมการตัดเย็บเสื้อผ้า/กระเป๋าชนเผ่า

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ จึงทำให้ไม่สามารถจัดงานหรือโครงการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

โอกาส

ประชาชน ตลอดจนหน่วยงานต่างๆในพื้นที่ เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มาโดยตลอด บุคลากรมีความชำนาญในการประสานงานกับประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ ในการร่วมกันจัดกิจกรรมทำให้การจัดกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดงานกีฬา ประเพณี และด้านศาสนา มีข้อจำกัด จึงทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความเสี่ยงต่อการตรวจสอบ

๕.๗ ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนองค์การบริหารบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูมีรถตักหน้าขุดหลังและรถไถฟาร์มขับเคลื่อน ๔ ล้อ ในการสนับสนุนภารกิจแก่ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

จุดอ่อน

๑. การมีที่ตั้งสำนักงานบนพื้นที่สูงทำให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานอื่นเป็นไปด้วยความลำบาก

๒. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. การทำงานในระดับอำเภอจังหวัดมีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. ระเบียบข้อกฎหมายในเรื่องอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับการสั่งการของผู้กำกับดูแลทำให้สุ่มเสี่ยงต่อการทำผิดระเบียบ กฎหมาย

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๗. การพัฒนาการเมืองและบริการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู (ระดับตัวบุคลากร)

<u>การวิเคราะห์บุคลากร</u>

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย ทั้งนี้เนื่องจาก “คน” คือปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น ๒ ระดับ คือการวิเคราะห์ตัวบุคคลและการวิเคราะห์ในระดับองค์กร ดังนี้

<u>การวิเคราะห์ตัวบุคคล</u>

<u>จุดแข็ง (Strengths)</u>	**<u>จุดอ่อน (Weaknesses)</u>**
๑. มีเจ้าหน้าที่ที่เป็นชนเผ่าและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ๒. เจ้าหน้าที่มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี ซึ่งถือว่ายังอยู่ในวัยทำงาน ๓. จำนวนเจ้าหน้าที่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ๔. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาการศึกษาโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ ๕. มีเจ้าหน้าที่เป็นคนในพื้นที่ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ ทำให้สามารถสื่อสารด้วยภาษาชนเผ่าได้ และเข้าใจในวัฒนธรรมของชนเผ่า ๖. เจ้าหน้าที่มีวุฒิการศึกษาและทักษะการทำงานที่ตรงตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ	๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลักมากกว่าการใช้ทักษะของการทำงานเป็นทีม ๓. เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการมีการโยกย้ายบ่อย ๔. เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการไม่สามารถใช้ทักษะการสื่อสารกับชุมชนด้วยภาษาท้องถิ่นได้ต้องพึ่งการใช้ล่ามที่เป็นกลุ่มแกนนำชุมชนเป็นหลัก ๕. เจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ซึ่งไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เนื่องจากการขาดบุคลากรในตำแหน่งนั้นๆ
<u>โอกาส (Opportunities)</u>	**<u>อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)</u>**
๑. เจ้าหน้าที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น	๑. เจ้าหน้าที่ และบุคลากรมีไม่เพียงพอตามโครงสร้างหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ๒. การคมนาคม เส้นทางสัญจร ยากลำบาก

๒. เจ้าหน้าที่มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. และอุทิตตนได้ตลอดเวลา
๓. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมสม่ำเสมอ
๕. เจ้าหน้าที่สามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรได้อย่างดี

เนื่องจากพื้นที่เป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อนทำให้ยากลำบากในการเดินทางและมีความเสี่ยงสูงแก่เจ้าหน้าที่
๓. สภาพภูมิอากาศของพื้นที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น อากาศชื้นทำให้ฝนตกบ่อย มีการพังทลายของดิน ดินโคลนถล่ม เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเดินทางเข้าไปทำงานในแต่ละหมู่บ้านได้อย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๒. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๓. มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่นำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๔. ผู้บริหารมีการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านการพัฒนาบุคลากร
๕. ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร
๖. มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์และเป็นคนในพื้นที่ทำให้สามารถสื่อสารกับผู้นำชุมชน ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. เจ้าหน้าที่แต่ละคนมีโอกาสในการใช้ศักยภาพเพื่อทำงานให้กับองค์กร ชุมชนได้อย่างเต็มที่เนื่องจากมีต้นทุนทางสังคมสูง
๘. ความหลากหลายของวัฒนธรรมชนเผ่า ความงดงามของธรรมชาติในพื้นที่ ความด้อยโอกาส ความยากจนของชาวบ้านเป็นเสน่ห์ที่ดึงดูดให้เจ้าหน้าที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. เจ้าหน้าที่มีไม่ครบตามตำแหน่งและไม่สอดคล้องกับปริมาณงานทำให้ต้องแบกรับภาระงานในตำแหน่งอื่นเพิ่มขึ้น
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการทำงานที่เป็นระบบ ขาดทักษะการทำงานเป็นทีม
๓. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังขาดการเชื่อมต่องานในระดับตำบล อำเภอและระดับจังหวัด
๔. การบริหารงานบุคคลในองค์กร การพิจารณาความดีความชอบ ยังใช้ระบบเครือญาติมากเกินไปไม่คำนึงถึงระเบียบราชการ
๕. ความอ่อนไหวของความรู้สึกของประชาชนที่เป็นคนชนเผ่าทั้ง ๔ ชนเผ่า ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับชุมชน

โอกาส (Opportunities)

๑. เจ้าหน้าที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น
๒. เจ้าหน้าที่มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. และอุทิตตนได้ตลอดเวลา
๓. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความใส่ใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมของชุมชนและสามารถดึงเอาวัฒนธรรมชนเผ่าให้เป็นส่วนหนึ่งของ

อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๒. พื้นที่ในความรับผิดชอบของ อบต. เป็นภูเขาสูง มีความสลับซับซ้อน มีพื้นที่ทำงานกว้าง เส้นทางการคมนาคมยากลำบาก มีหลายชนเผ่า อากาศชื้นทำให้ฝนตกบ่อย มีการพังทลายของดิน ดินโคลนถล่ม ทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานในหน้าที่

เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรได้ ๔. มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบให้คำแนะนำ ประสานงานแต่ละหมู่บ้าน ๕. เจ้าหน้าที่สามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรได้อย่างดี	บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการอย่างทั่วถึง ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๒. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

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

๒ จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้๒/ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการกรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชนและแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการและ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยงานตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตราข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๔ อัตราพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑๙ อัตรารวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคคลทั้งสิ้น จำนวน ๗๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการกองช่าง และกองคลัง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูแล้ว มีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

ความคาดหวังระยะสั้น

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อช่วยเหลือปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังและมีสถิติปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๓. ปรับโครงสร้างฝ่ายบริหารตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. สรรหาพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง

๕. กำหนดอัตรากำลังของครู พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็ก

ความคาดหวังระยะยาว

๑. กำหนดกลุ่มงาน/ ฝ่าย เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

๒. กำหนดส่วนราชการกองสาธารณสุข

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม เช่น ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อ.เมืองเชียงราย

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

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

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

หน่วยตรวจสอบภายในปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชีการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๐ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข ๑.๑๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๑๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๖ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	**๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู** ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๐ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข ๑.๑๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๑๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๖ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานบำเหน็จ บำนาญ ๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานบำเหน็จ บำนาญ ๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานผังเมือง	

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)(ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานนิเทศการศึกษา ๔.๗ งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๙ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานนิเทศการศึกษา ๔.๗ งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๙ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี 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 วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึง

เป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ห้วยชมภู ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโลจิสติกส์

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม การสาธารณสุข และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ และการเพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ และยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต	บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ต้น	๑	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๒ พ.ค. ๖๕ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
๒	**สำนักปลัด**	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	-	
๓		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก	๑	๑	-	
๔		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๕		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๖		นิติกร	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๒๑พ.ย. ๖๕ ตามประกาศ อบต. ลว. ๒๒ พ.ค. ๖๖
๗		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๘		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๑๐		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-	
๑๑		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๑๒		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๑๓		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	๑	-

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ(ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑๔		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๑ พ.ค. ๖๖
๑๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	ว่างเดิมวันที่ ๓ ต.ค. ๖๕
๑๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๑๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๑๘		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๑๙		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๒๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๑	ว่างเดิมวันที่ ๑ พ.ค.๖๖
				รวม	**๑๘**	**๕**	
๒๑	**กองคลัง**	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	-	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๒ เม.ย. ๖๒ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
๒๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๓ ต.ค. ๖๕ ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลว. ๒๒ พ.ค. ๖๖
๒๓		นักวิชาการคลัง	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๒๔		นักวิชาจัดเก็บรายได้	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	ว่าง ๓๐ ก.ย. ๖๔ ประกาศรับโอนตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลว. ๒๒ พ.ค. ๖๖
๒๕		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-	
๒๖		ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๒๗		ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	๑	-
๒๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	๑	-
				รวม	**๕**	**๓**	

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ(ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๙	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	-	๑	-	
๓๐		วิศวกรรมโยธา	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๔ ประกาศรับโอน อบต.ห้วยชมภู ลว. ๒๒ พ.ค ๖๖
๓๑		นายช่างโยธา	ทั่วไป ปง./ชง.	-	-	๒	ว่างเดิมวันที่ ๑ มิ.ย.๖๔ และ ๑ ต.ค. ๖๐ประกาศรับโอน อบต.ห้วยชมภู ลว. ๒๒ พ.ค. ๖๖
๓๒		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-	
๓๓		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒	-	
๓๔		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๔
๓๕		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	ว่างเดิมวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๔
				รวม	๕	๕	
๓๖	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	-	๑	-	
๓๗		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๓๘		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๔ ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลว. ๒๒ พ.ค. ๖๖
๓๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-	
๔๐		ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๔๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑	ว่าง ๓ ต.ค. ๖๕

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ(ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยส้านลีซอ					
๔๒		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	***
๔๓		ครู (ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	-	๑	-	
๔๔		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะคือ					
๔๕		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	***
๔๖		ครู (ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	-	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๑ มิ.ย. ๖๖ ประกาศรับโอนตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลว.๑๘ มิ.ย ๖๖
๔๗		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยชมภู					
๔๙		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	*** กำหนดเพิ่ม
๕๐		ครู (ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	-	๑	-	
๕๑		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป				
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปางขอน					
๕๒		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	***กำหนดเพิ่ม
๕๓		ครู (ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	-	๑	-	
๕๔		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่มอญ					
๕๕		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	***กำหนดเพิ่ม
๕๖		ครู (ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	-	๑	-	
๕๗		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ(ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๕๘		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๑ ก.พ. ๖๕
๕๙		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๖๐		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๖๑		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๑ ต.ค. ๖๕
๖๒		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๑ ต.ค. ๖๕
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแม่เลี่ยม					
๖๓		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	***กำหนดเพิ่ม
๖๔		ครู (ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	-	๑	-	
๖๕		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	
๖๖		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาลั้ง					
๖๗		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	
๖๘		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกกน้อย					
๖๙		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	***กำหนดเพิ่ม
๗๐		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๗๒		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่มเย็น					
๗๓		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	***กำหนดเพิ่ม
๗๔		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ(ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าลัน					
๗๕		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	***กำหนดเพิ่ม
๗๖		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนต่อ					
๗๗		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	***กำหนดเพิ่ม
๗๘		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	
๗๙		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก่นหลวงใน					
๘๐		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	***กำหนดเพิ่ม
๘๑		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	
๘๒		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานทั่วไป	-	๑	-	
				รวม	**๒๖**	**๑๘**	
๘๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	ว่างเดิมวันที่ ๑ ต.ค. ๖๐ ประกาศรับโอนตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลว.๒๔ ก.ค. ๖๖
				รวม	**๕๔**	**๓๒**	

หมายเหตุ *** กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙/ว๓๖ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

ตารางการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล						
๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-	-	-	
๑.๒ งานนิติการ	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	๒	๑	-	-		
๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๒	๒	๖	-	-	
๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๑.๖ งานกิจการพาณิชย์	-	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๑	๒	-	-	
๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	๒	๑	๑	-	-	
๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์						
๑.๑๐ งานพัฒนาชุมชน						
๑.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ						
๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข	๒	๑	๑	-	-	
๑.๑๓ งานส่งเสริมสุขภาพ						
๑.๑๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑.๑๕ งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๑.๑๖ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	-	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒. กองคลัง						
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	๑	-	มอบหมายให้พนักงานจ้างตามภารกิจรับผิดชอบ
๒.๒ งานบริหารงานคลัง	๒		๑	๑	-	
๒.๓ งานพัฒนารายได้	๑	-	-	๑	-	มอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน						
๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	๑	๑	-	-	
๒.๖ งานบำเหน็จบำนาญ	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป						
๓. กองช่าง						
๓.๑ งานบริหารทั่วไป	๑	๑	-	-	-	
๓.๒ งานควบคุมอาคาร	๔	๒	๒	๒	-	ใช้วิธีการมอบหมายปรับเกลี่ยในกอง
๓.๓ งานการโยธา						
๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา						
๓.๕ งานสาธารณูปโภค						
๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ						
๓.๗ งานผังเมือง						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๕	๓	๒	-	-	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป						
๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน						
๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ						
๔.๖ งานนิเทศการศึกษา						
๔.๗ งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น						
๔.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๑	๕	๖	๑		
๔.๙ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๕ หน่วยตรวจสอบภายใน						
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ

จากตารางดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีกรอบพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดอบต. ระดับกลาง/ต้น จำนวน ๑ อัตรา เป็นอัตราว่าง ซึ่งปัจจุบันทางองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ให้ทางผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งตำแหน่งปลัดเป็นตำแหน่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก และอยู่ระหว่างรอการสรรหาจาก ก.อบต.

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น ๙ อัตรา ๙ ตำแหน่ง แยกเป็นอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ อัตรา ประเภททั่วไป ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนกรอบอัตรากำลัง ทั้งหมด ๑๙ ตำแหน่ง รวม ๒๒ อัตรา มีตำแหน่ง ที่ว่าง ๔ อัตรา แบ่งออกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ซึ่งภารกิจด้านนี้ยังมีปริมาณงานที่ยากและต้องใช้ความรู้เฉพาะ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ปัจจุบันสำนักปลัดได้มอบหมายให้ หัวหน้าสำนักปลัด และเจ้าพนักงานธุรการเป็นผู้ช่วยในการปฏิบัติงานด้านนิติกร ในระหว่างนี้ทางอบต.ได้ประกาศรับโอนตามประกาศของอบต. และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ซึ่งปัจจุบันทางสำนักปลัด ตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างเป็นตำแหน่งที่ต้องการ เนื่องจากมีภารกิจของสำนักปลัดมีเพิ่มมากขึ้น และหลากหลาย

กองคลัง

กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา โดยมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการท้องถิ่น อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต. ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) และ ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ซึ่งตำแหน่งที่ว่างนี้มีความจำเป็นและสำคัญที่จะต้องได้รับการสรรหา อย่างเร่งด่วน ซึ่งทางอบต.ห้วยชมภู ดำเนินการประกาศรับโอน

กองช่าง

กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง อบต.มีตำแหน่งพนักส่วนตำบล ว่าง ๓ อัตรา คือ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๒ อัตรา โดยทั้งสองตำแหน่งยังมีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องคงไว้ และทางอบต. ดำเนินการประกาศรับโอน และในส่วนของพนักงานจ้างที่ว่าง จำนวน ๒ อัตรา คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ซึ่งทางอบต. เล็งเห็นความจำเป็นทั้งสองตำแหน่งที่ว่าง ทางอบต.มีแผนการดำเนินการในตำแหน่งที่ว่างนี้ในงบประมาณ ๒๕๖๗

<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>

กองการศึกษาฯ มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่นจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา และตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๒ แห่ง ซึ่งจักต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กขึ้นใหม่ จำนวน ๑๒ อัตรา ซึ่งตำแหน่งที่ว่างในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมนั้น ประกอบด้วย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา เป็นตำแหน่งที่สำคัญเพื่อที่จะช่วยเคลื่อนงานในกองการศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงต้องการคงตำแหน่งไว้เพื่อที่จะดำเนินการสรรหา เลือกสรรตามกระบวนการต่อไป

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ทาง อบต. ดำเนินการประกาศรับโอน เพื่อที่จะได้ผู้ปฏิบัติงานมาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามตำแหน่ง

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๒ พ.ค.๖๕ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๒๑ พ.ย. ๖๕
๗	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๓ ต.ค.๖๕
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๑ พ.ค. ๖๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๑ พ.ค. ๖๖
	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๒ เม.ย. ๖๒ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๓ ต.ค. ๖๕
๒๖	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๔
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๔
๓๔	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๑ มิ.ย. ๖๔
๓๕	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๑ ต.ค. ๖๐
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
๓๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๔
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๔
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๔๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๔
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๓ ต.ค. ๖๕
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยส้านลีซอ								
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑			*** กำหนดเพิ่ม
๔๙	ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะคือ								
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	*** กำหนดเพิ่ม
๕๒	ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๑ มิ.ย. ๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยชมภู								
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	*** กำหนดเพิ่ม
๕๕	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปางขอน								
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	*** กำหนดเพิ่ม
๕๘	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่มอญ								
๖๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	*** กำหนดเพิ่ม
๖๑	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๑ ก.พ. ๖๔
๖๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๑ ต.ค. ๖๕
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๑ ต.ค. ๖๕
	รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแม่เลี่ยม								
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	*** กำหนดเพิ่ม
๖๙	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาลั้ง								
๗๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	*** กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกกน้อย								
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	*** กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่มเย็น								
๗๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	*** กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าลัน								
๗๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	*** กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนต่อ								
๘๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	*** กำหนดเพิ่ม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก่งหลวงใน								
๘๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	*** กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๘๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมวันที่ ๑ ต.ค. ๖๐
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๗๔	๘๖	๘๖	๘๖	+๑๒	-	-	

หมายเหตุ

๑. อัตรากำลังที่ต้องการ ๘๖ อัตรา

๒. มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๕๔ อัตรา

๓. ตำแหน่งว่าง ๓๒ อัตรา

<u>หมายเหตุ</u> * กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี**

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวพริมระตา สมจิตต์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นายเสน่ห์ อุปละ)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

(ลงชื่อ)

(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตน.(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./**ชก.**	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	**ปก.**/ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	**ปก.**/ชก.	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	(๒๕,๒๗๐)
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๙,๖๑๐)
																			ว่างเดิม ๒๑ พ.ย.๖๕
๗	นักพัฒนาชุมชน	**ปก.**/ชก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	**ปก.**/ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**/ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๗๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./**ชง.**	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๑,๑๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๖,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๕๖๐	๒๔๕,๐๔๐	๒๕๔,๘๘๐	(๑๘,๘๗๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๗,๑๒๐	๒๔๖,๗๒๐	๒๕๖,๖๘๐	(๑๙,๐๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕,๐๐๐)
																			ว่างเดิม ๑ พ.ค.๖๖
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
																			ว่างเดิม ๓ ต.ค.๖๕
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๒,๙๖๐	๑๖๙,๕๖๐	(๑๒,๕๔๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ คน.(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ																		
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๑	๑	๒๗๕,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๖,๒๐๐	๒๙๗,๗๒๐	๓๐๙,๗๒๐	(๒๒,๙๓๐)
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	(๑๐,๐๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป					-													
๒๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) ว่างเดิม ๑ พ.ค. ๖๖
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(๓๒,๘๐๐) รอการสรรหา ก.อบต.
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๙,๖๑๐) ว่างเดิม ๓ ต.ค.๖๕
๒๖	นักวิชาการคลัง	ปก./**ชก.**	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๙,๖๑๐) ว่างเดิม ๓๐ ก.ย.๖๔
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./**ชง.**	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๔๐๐	๒๔๒,๗๖๐	๒๕๒,๔๘๐	(๑๘,๗๐๐)
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ คน.(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๓๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๙,๖๑๐) ว่างเดิม ๓๐ ก.ย.๖๔
๓๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(๒๔,๘๒๕) ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๐
๓๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(๒๔,๘๒๕) ว่างเดิม ๒ มิ.ย.๖๔
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๗๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท(ผู้มีทักษะ)																		
๓๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕,๐๐๐) ว่างเดิม ๓๐ ก.ย.๖๔
	พนักงานจ้างทั่วไป					-													
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) ว่างเดิม ๓๐ ก.ย.๖๔

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ คน.(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษาฯ (๐๘)																		
๔๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๔๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๔,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๗,๙๒๐	๓๘๑,๓๖๐	๓๙๔,๖๘๐	(๒๙,๕๗๐)
๔๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๙,๖๑๐) ว่างเดิม ๓๐ ก.ย.๖๔
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๒๖,๕๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
																			ว่างเดิม ๓ ต.ค.๖๕
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(แต่ละแห่ง)																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยส้านลีซอ																		
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๔๙	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น (๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตน.(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะคือ																		
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๕๒	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม ๑ มิ.ย.๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐ งบท้องถิ่น ว่างเดิม ๑ พ.ย.๖๓
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยชมภู																		
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๕๕	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น (๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปางขอน																		
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๕๘	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น (๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตน.(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่มอญ																		
๖๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๖๑	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิม ๑ ก.พ.๖๔
๖๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	(๑๖,๐๘๐) งบท้องถิ่น
๖๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย **พนักงานจ้างทั่วไป**	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	(๑๖,๐๘๐) งบท้องถิ่น
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) งบท้องถิ่น ว่างเดิม ๑ ต.ค. ๖๕
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) งบท้องถิ่น ว่างเดิม ๑ ต.ค. ๖๕
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแม่เลี่ยม																		
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๖๙	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น (๙,๐๐๐)
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) งบท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ คน.(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาลั้ง																		
๗๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น (๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกกน้อย																		
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	(๑๖,๐๘๐) งบท้องถิ่น
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่มเย็น																		
๗๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าลัน																		
๗๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) งบท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตน.(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนต่อ																		
๘๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) งบท้องถิ่น
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก่งหลวงใน																		
๘๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑			***การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) งบท้องถิ่น
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>																		
๘๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชง.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๙,๖๑๐) ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๐
	รวม		๘๖	๕๔	๑๓,๗๔๗,๖๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๘๖	๘๖	๘๖	+๑๒	-	-	๔๐๙,๒๖๐	๔๔๓,๓๔๐	๔๕๑,๐๒๐	๑๔,๔๙๒,๙๔๐	๑๔,๙๓๖,๒๘๐	๑๕,๓๘๗,๓๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๑๗๓,๙๔๑	๒,๒๔๐,๔๔๒	๒,๓๐๘,๐๙๕	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๖๖๖,๘๘๑	๑๗,๑๗๖,๗๒๒	๑๗,๖๙๕,๓๙๕	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕ %)															๖๐,๓๗๕,๐๐๐	๖๓,๓๙๓,๗๕๐	๖๖,๕๖๓,๔๓๗	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๖๑	๒๗.๑๐	๒๖.๕๘	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

หมายเหตุ :ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ (๕๗,๕๐๐,๐๐๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๗,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๗,๕๐๐,๐๐๐ = ๖๐,๓๗๕,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๓,๓๙๓,๗๕๐ บาท = (๖๐,๓๗๕,๐๐๐ x ๕%) + ๖๐,๓๗๕,๐๐๐ = ๖๓,๓๙๓,๗๕๐
:ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๖,๕๖๓,๔๓๗ บาท = (๖๓,๓๙๓,๗๕๐ x ๕%) + ๖๓,๓๙๓,๗๕๐ = ๖๖,๕๖๓,๔๓๗

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับรับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็น เงิน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่ง และจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๘ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๔๒ เรื่อง กำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึง กรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

(ลงชื่อ) (ผู้กรอกข้อมูล)
(นางสาวพริมระตา สมจิตต์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) (ผู้ตรวจสอบ)
(นายเสน่ห์ อุปละ)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

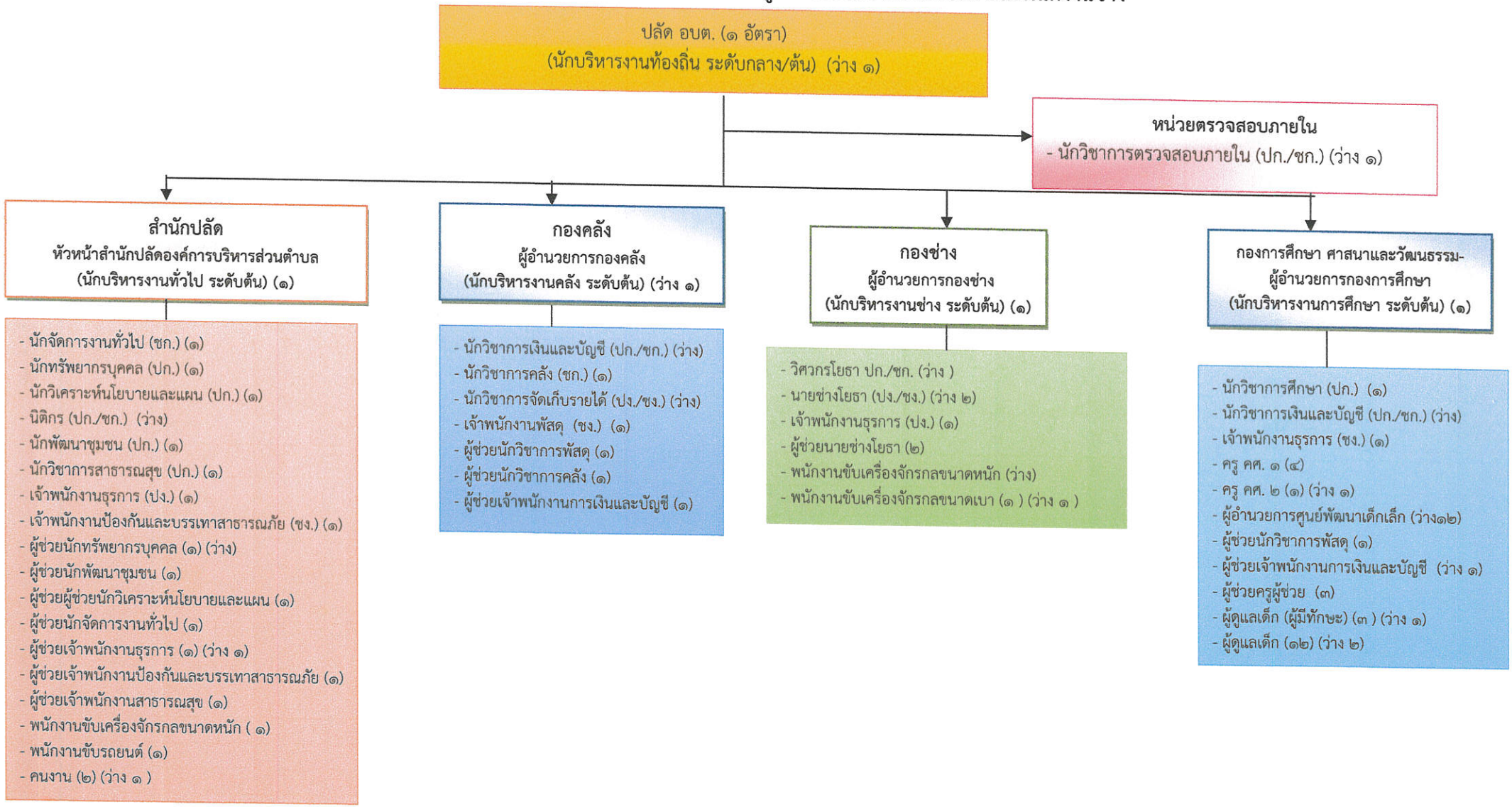
(ลงชื่อ) (ผู้รับรองข้อมูล)
(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

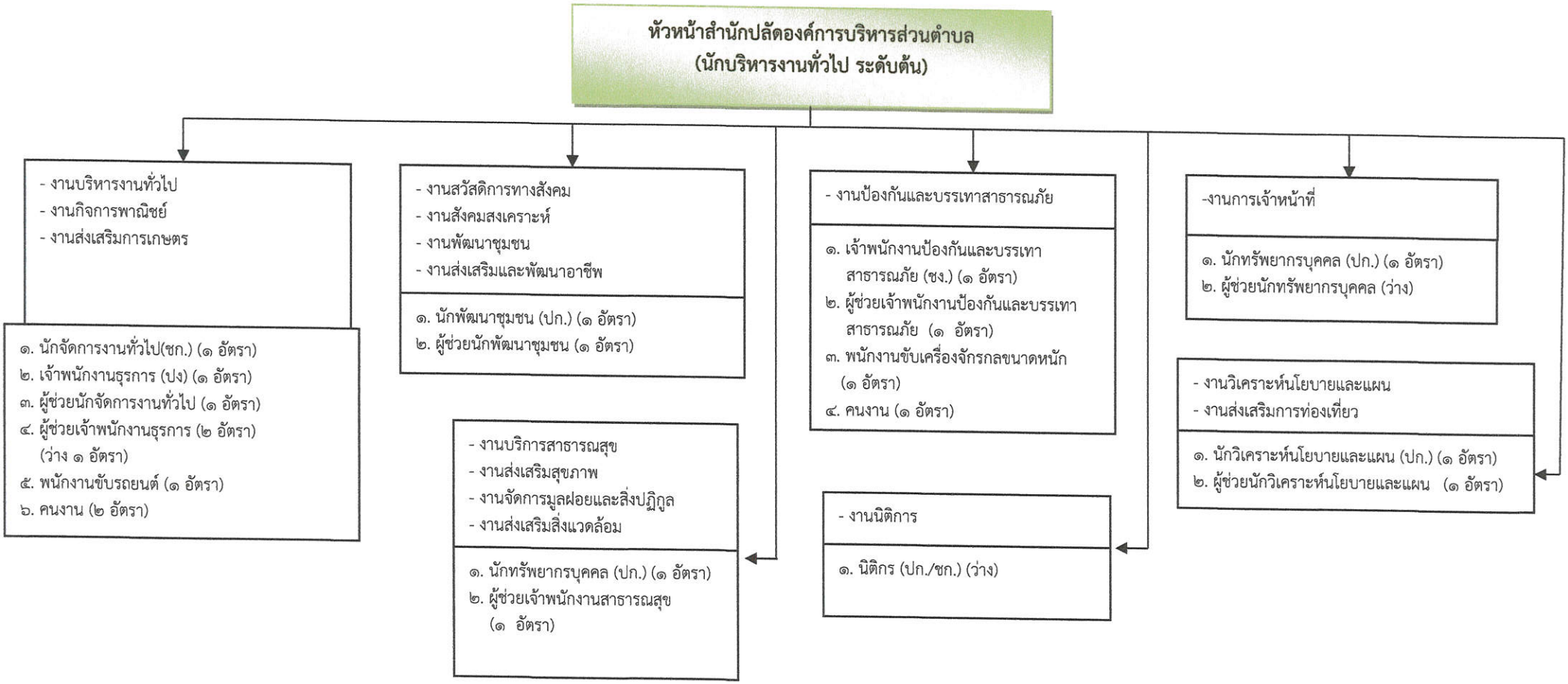
โครงสร้างอัตรากำลัง

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง



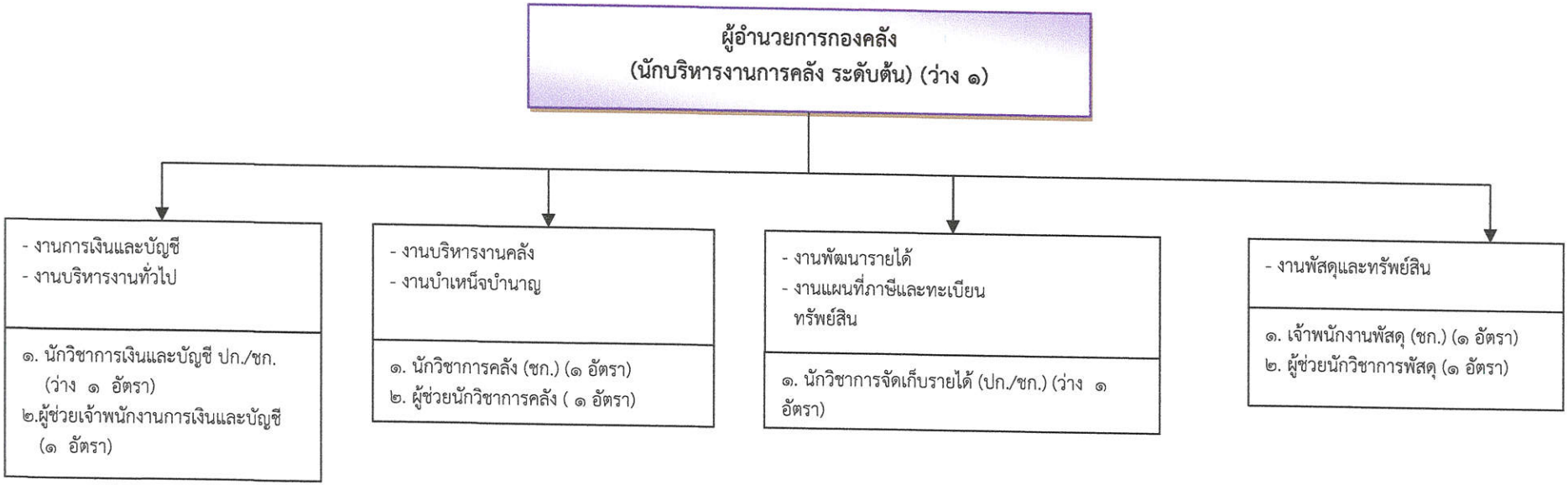
ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ผอ.ศูนย์	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-/๑	๓/๑	-	๒/-	๕/๖	-	๓/-	๒/๒	-/๑๒	๔/-	๑/๑	๑๙/๕	๑๕/๔	๕๔/๓๒

ผังโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



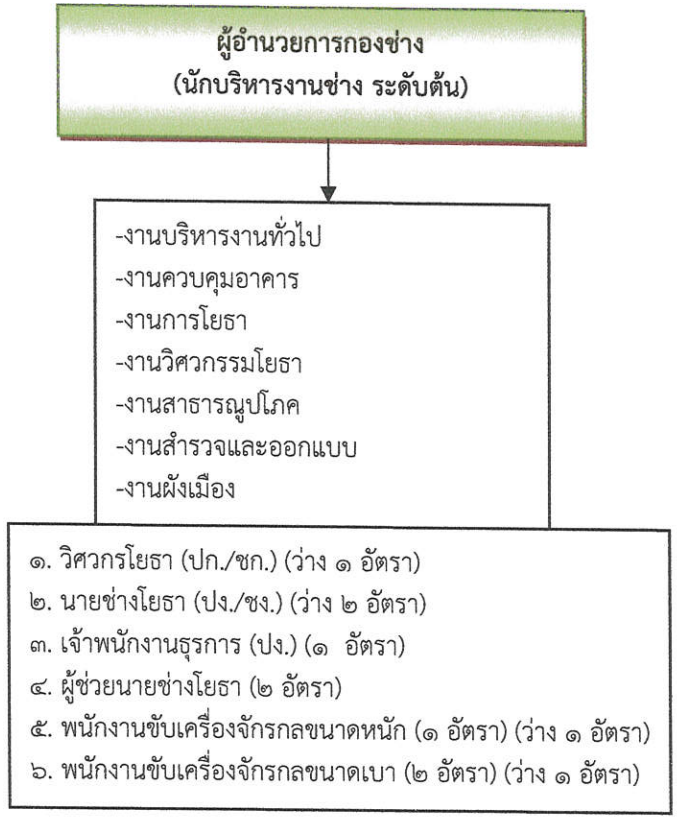
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑/-	-	-	-	๑/-	๔/๑	-	๑/-	๑/-	๘/๒	๒/๑	๑๘/๔

ผังโครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไประดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไประดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-/๑	-	-	-	๑/-	-/๒	-	๑/-	-	๓/-	-	๕/๓

ผังโครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑/-	-	-	-/๑	-	-	๑/๒	๒/๑	๑/๑	๕/๕

ผังโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

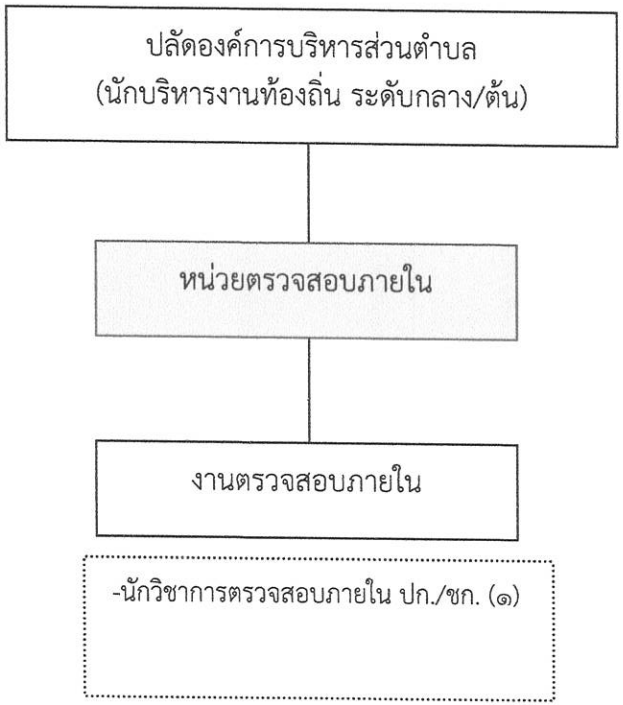
-งานบริหารการศึกษา
-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
-งานบริหารงานทั่วไป
-งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
-งานนิเทศการศึกษา
-งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
-งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก
-งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑. นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑ อัตรา)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (ว่าง ๑ อัตรา)
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑ อัตรา)
๔. ครู คศ.๒ (๑ อัตรา) (ว่าง ๑ อัตรา)
๕. ครู คศ.๑ (๔ อัตรา)
๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง๑๒)
๗. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑ อัตรา)
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) (ว่าง ๑ อัตรา)
๙. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๓ อัตรา)
๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓ อัตรา) (ว่าง ๑ อัตรา)
๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑๒ อัตรา) (ว่าง ๒ อัตรา)

+

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ผอ.ศพด.	ครู (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้ดูแลเด็กทักษะ ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑/-	-	-	๑/๑	-	๑/-	-	๑/๑	-	-/๑๒	๕/๑	๓/-	๒/๑	๑๒/๒	๒๖/๑๘

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต่ำ (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไประดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไประดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-/๑	-	-	-	-	-	-/๑	-	-	-	-	-	-/๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ ๒๒,๗๐๐+๖๘,๖๔๐/๒*๑๒	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๓๒,๐๔๐ ว่างเมื่อวันที่ ๒ พ.ค.๖๕
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๒	นายชาติสยาม เวียงคำ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๕๒๕,๑๒๐
๓	นางสาวอนุสรา อะจิมา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๐ -	- -	๓๔๙,๓๒๐
๔	นางสาวพริมระตา สมจิตต์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ X ๑๒)	๐ -	- -	๒๓๗,๖๐๐
๕	นางสาวจันทิมา ลัญจรังสิมาเลิศ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๐๓,๒๔๐ (๒๕,๒๗๐ X ๑๒)	๐ -	- -	๓๐๓,๒๔๐
๖	-	-	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐ -	- -	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเมื่อวันที่ ๒๑ พ.ย.๖๕
๗	นายประภาส รุ่งเรือง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐X ๑๒)	๐ -	- -	๒๓๓,๗๖๐
๘	นายจุมพล ลิ้โชตินนท์	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	๐ -	- -	๑๘๐,๗๒๐
๙	นางสาวนิฤมล วรรธนันทกุล	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๔๐,๔๐๐
๑๐	นายชิตพล มณีบารมี	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ [๒๑,๑๙๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๕๔,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	นางสาวกุญชัณิชา เขมวนา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๒๒๖,๔๔๐ (๑๘,๘๗๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๒๒๖,๔๔๐
๑๒	นายสมชาติ พัฒนะอนันต์กุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๒๘,๐๐๐ (๑๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๒๒๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นางสาวธมลวรรณ จันทร์ทา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๘๐,๐๐๐
๑๔			-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๘๐,๐๐๐ ว่าง ๑ พ.ค.๖๖
๑๕	นายอนุศิษฏ์ รู้บุญ	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๓๘,๐๐๐
๑๖	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเมื่อวันที่ ๓ ต.ค.๖๕
๑๗	นายตนัย เขมวนา	ปวช.(ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๔๘๐ (๑๒,๕๔๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๕๐,๔๘๐
๑๘	นางสาวพัชรินทร์ จันทรา	สาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๓๘,๐๐๐
๑๙	นายสุรศักดิ์ รู้บุญ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๗๕,๑๖๐ (๒๒๙๓๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๒๗๕,๑๖๐
๒๐	นายชัชรินทร์ เยส่อกู	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๒๐,๙๖๐ ๑๐,๐๘๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๒๐,๙๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๑	นางอำภา ไพรเลิศสกุล	ม.๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายประยูร พิทักษ์บุปผา	ม.๓	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๐๘,๐๐๐
๒๓			-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง ๑ พ.ค.๖๖
กองคลัง												
๒๔	-	-	๑๒-๓-๔๐-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๓-๔๐-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐ -	๔๓๕,๖๐๐ รอการสรรหา ก.อบต.
๒๕	-	-	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐ -	๐ -	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเมื่อวันที่ ๓ ต.ค.๖๕

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖	นางสาวสิรภัทร สมร่าง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๓๘๙,๔๐๐
๒๗	-	-	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐ -	๐ -	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเมื่อวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๔
๒๘	นายสุพจน์ หมอยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๒๕๙,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๙	นางสาวมุทิตา แซ่ฟ่าน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๒๒๔,๔๐๐ (๑๘,๗๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๒๒๔,๔๐๐
๓๐	นางสาวศรีเพ็ญ เบเซกู่	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๘๐,๐๐๐
๓๑	นางสาวกมลชนก ภักดีพิศุทธิ์	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑๕๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง												
๓๒	นายเสน่ห์ อุปละ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐ -	๕๓๒,๘๐๐
๓๓	-	-	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐ -	๐ -	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเมื่อวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๔
๓๔	-	-	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐ -	๐ -	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเมื่อวันที่ ๑ มิ.ย.๖๔
๓๕	-	-	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐ -	๐ -	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเมื่อวันที่ ๑ ต.ค.๖๐
๓๖	นางสาวกชกร ต้นกัน	ปวส. (เทคนิคคอมพิวเตอร์)	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๔๐,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๗	นายสิทธิพล ตระกูลสูงศักดิ์	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐
๓๘	นายเอกลักษณ์ สิงห์ชัย	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๙	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๘๐,๐๐๐ ว่างเมื่อวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๔
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๐	นายบัญชา อุตมา	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเมื่อวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๔
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๔๒	นางกชนันท์ วงค์แก้ว	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐ -	๔๗๗,๗๒๐
๔๓	นายประเวศ ปัญญา	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๕๔,๘๔๐ (๒๙,๕๗๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๓๕๔,๘๔๐
๔๔	-	-	๑๒-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐ -	๐ -	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเมื่อวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๔ รอใช้บัญชี กกร.
๔๕	นางพิสมัย พัฒนะอนันต์กุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๓๑๘,๙๖๐
๔๖	นางสาวจิราภรณ์ แสนสุวิโรจน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๘๐,๐๐๐
๔๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	๐ -	๐ -	๑๔๓,๕๒๐ ว่างเมื่อวันที่ ๓ ต.ค.๖๕
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยส้านลีซอ												
๔๘				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
๔๙	นางวานิสสา สามัคคีธัญญา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๑๘	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	(คศ.๑)	๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๑๘	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	(คศ.๒)	- -	- -	- -	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๐	นางสาวจริยา ฉั่วจา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะคือ												
๕๑				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
๕๒			๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๑๙	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	(คศ.๒)	๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๑๙	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	(คศ.๒)	-- -	- -	- -	เงินอุดหนุน ว่าง ๑ มิ.ย.๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๓	นส.มยุรี อูนุ	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยชมภู												
๕๔				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
๕๕	นางสาวลายฟิน แซ่ลิ้ว	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๒๐	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	(คศ.๑)	๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๒๐	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	(คศ.๑)	- -	- -	- -	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๖	นางสาวญดา แซ่ลิ้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปางขอน												
๕๗				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
๕๘	นส.สุภาพร พนาอดิศัย	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๒๑	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	(คศ.๑)	๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๒๑	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	(คศ.๑)	- -	- -	- -	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๙	นางสาวไพพร เมอแลกู่	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๑

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่มอญ												
๖๐				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
๖๑	นางสาวสุชาวดี พรหมชัยวุฒิ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๒๒	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	(คศ.๑)	๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๒๒	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	(คศ.๑)	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๒	นางสาวธิดา รูซือกู่	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๓			-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๔	นางสาวอัชริญา ตาหมี่	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๑๙๒,๙๖๐ (๑๖,๐๘๐X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๕	นางสาววนิชญา แยลูกู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๑๙๒,๙๖๐ (๑๖,๐๘๐X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเมื่อวันที่ ๑ ต.ค.๖๕
๖๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเมื่อวันที่ ๑ ต.ค.๖๕
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแม่เลี่ยม												
๖๘				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
๖๙	นางสาวนันธภัช พัฒนะอนันต์กุล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๒๓	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	(คศ.๑)	๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๒๓	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	(คศ.๑)	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๐	นางสาวภรณ์ทิพย์ นวสกุลเลิศ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นางสาวสุวนันท์ แซ่เติ้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาลั้ง												
๗๒				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๓	นางสาวมลิวัลย์ อัครวิรัส	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกกน้อย												
๗๔				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗๕	นางชลนิสา วงค์ษา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	เงินอุดหนุน
๗๖	นส.วริศรา ไอ่ตอ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๑๙๒,๙๖๐ (๑๖,๐๘๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๘๐,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่มเย็น												
๗๗				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๘	นางสาวกัลยา มายี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	- -	- -	- -	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าลัน												
๗๙				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
พนักงานจ้างทั่วไป												
๘๐	นางสาวชญาทิพย์ จะพือ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนต่อ												
๘๑				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
พนักงานจ้างทั่วไป												
๘๒	นางสาววราภรณ์ แสหอ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๘๓	นางสาวพิมลรัตน์ จะฟู	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก่งหลวงใน												
๘๔				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					***
พนักงานจ้างทั่วไป												
๘๕	นางสาวจันทร์แรม แสนหลง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยงานตรวจสอบภายใน												
๘๖	-	-	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	- -	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเมื่อวันที่ ๑ ต.ค.๖๐

หมายเหตุ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้ระบุแยกทุกตำแหน่ง ทั้งอัตราที่มีคนครอง อัตราว่าง รวมถึงข้าราชการและบุคลากรถ่ายโอนด้วย

ทั้งนี้ กรณีที่มีคนครองตำแหน่งให้ระบุระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามข้อเท็จจริง

*** ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัดทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงานและทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหมดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างนอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ดานคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวันตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน บุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ใสเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอฟพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาชีพเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self- Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล

ให้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรการบริหารที่สำคัญขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดขนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

การพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ซับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู
ที่ ๓๖๙ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณ และเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้องค์กรปกครองทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และปรับปรุงทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายยุทธชัย ไอ่ดอ	ประธานคณะกรรมการ	
๒.	นายเสน่ห์ อุปละ	คณะกรรมการ	
๓.	นางกชนันท์ วงค์แก้ว	คณะกรรมการ	
๔.	นางสาวสิรภัทร สมร่าง	คณะกรรมการ	
๕.	นายชาติสยาม เวียงคำ	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๖.	นางสาวพริมระตา สมจิตต์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายยุทธชัย ไอ่ดอ	นายก อบต.ห้วยชมภู	ยุทธชัย ไอ่ดอ	ประธานกรรมการ
๒.	นายเสน่ห์ อุปละ	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน ปลัด อบต.ห้วยชมภู	เสน่ห์ อุปละ	กรรมการ
๓	นางสาวสิรภัทร สมร่าง	นักวิชาการคลัง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	สิรภัทร สมร่าง	กรรมการ
๔	นางกชนันท์ วงค์แก้ว	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กชนันท์ วงค์แก้ว	กรรมการ
๕	นายชาติสยาม เวียงคำ	หัวหน้าสำนักปลัด	ชาติสยาม เวียงคำ	กรรมการ/เลขานุการ
๖	นางสาวพริมระตา สมจิตต์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	พริมระตา สมจิตต์	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี

เริ่มประชุม ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธานกรรมการ (นายยุทธชัย ไอ่ดอ)

- สวัสดีคณะกรรมการทุกท่าน ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ตามคำสั่ง ๔๖๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ โดยมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยและ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด

เชียงราย ต่อไป ลำดับต่อไปขอเชิญเลขานุการ ในดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุม**

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อทราบ**

๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

.

เลขานุการ/กรรมการ (นายชาติสยาม เวียงคำ)

- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามแนวทางจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งได้มอบให้ทุกท่านได้ศึกษาแล้ว โดยมีสาระสำคัญดังนี้
- ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่ง และอัตราของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของอบต.และตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงได้กำหนดแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริการ ด้านสาธารณสุขฯลฯ

๑.๒ ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม (อุปสรรค) ร่วมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบ หนังสือสังการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

๒.๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๑ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้น

ของแต่ละส่วนราชการด้วย และให้ดำเนินการเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมานี้) ซึ่งการวิเคราะห์ปริมาณเป็นไปตามหลักเกณฑ์ทุกประการ

๒.๒ เพื่อให้การดำเนินการคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ซึ่งในข้อนี้ อบต.ห้วยชมภู ได้มีการเปรียบเทียบกับ อบต.แม่กรณ์ และเทศบาลตำบลดอยฮาง ซึ่งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน และมีงบประมาณรายจ่ายใกล้เคียงกัน

๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรมีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ และเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

หากองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจและประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือหนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วน

ราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย ซึ่งในส่วนการกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของส่วนราชการนั้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูก็จะมีการกำหนดกรอบตามโครงสร้างทุกส่วนราชการแล้ว ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือองค์กรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี และกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังพนักงานครู พนักงานและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้วให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลังครั้งนี้ พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้

๕. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ปี

๑) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท .๔๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น และให้การคำนวณภาระค่าใช้เป็นไปตามแนวทางตามหนังสือนี้ ซึ่งได้มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการ

สำหรับการประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๗. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๘. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๙. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคคลในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเพื่อพิจารณา**

๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗– ๒๕๖๙)

ประธานกรรมการฯ
(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)

- บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีจำนวน ๗ ด้าน ดังนี้
  ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
  ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
  ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ตามอำนาจหน้าที่แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ภารกิจรอง

๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๘. การพัฒนาการเมืองและบริการ

กรรมการฯ (นายเสน่ห์ อุปละ)

- ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (อุปสรรค) ร่วมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย สามารถสรุปได้ดังนี้

๑.การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตามหลัก SWOT /จุดแข็ง (Strength: S)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจน ที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ยังเหมาะแก่การเป็นจุดเชื่อมโยงกับตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง (เชียงใหม่ เชียงราย)

จุดอ่อน (Weakness: W)

พื้นที่ตำบลห้วยชมภู ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติทำให้เกิดปัญหาในการบุกรุกเขตพื้นที่ป่าไม้เกิดปัญหาที่อยู่อาศัยที่ทำกินทับซ้อนพื้นที่ป่า ราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในการถือครองที่ดิน และไม่สามารถพัฒนาพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวที่คาบเกี่ยวเข้าไปในเขตพื้นที่ป่า เช่น เขตอุทยานแห่งชาติลำน้ำกก

โอกาส (Opportunity: O)

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการขยายเขตไฟฟ้าให้แก่หมู่บ้านที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ เพราะพื้นที่ในเขตพื้นราบมีไฟฟ้าครอบคลุมหมดแล้ว อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐ เช่น หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ (นพค.) ให้การสนับสนุนเครื่องจักรในการปรับเกรดบดอัดเพราะพื้นที่รับผิดชอบตามแนวชายแดนได้ทำการก่อสร้างเป็นถนนลาดยางทุกเส้นทางซึ่งหน่วยงานอื่นหรือเอกชนทำได้ลำบากเพราะอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติแม่กกฝั่งซ้าย แม่ลาวฝั่งขวา และพื้นที่เตรียมการประกาศเป็นเขตอุทยานแห่งชาติลำน้ำกก

อุปสรรค (Threats: T)

การอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติแม่กกฝั่งซ้าย แม่ลาวฝั่งขวา และพื้นที่เป็นเขตอุทยานแห่งชาติลำน้ำกก จึงเป็นการยากลำบากที่จะดำเนินการเอง เพราะติดขัดเรื่องข้อกฎหมาย

๒. การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ตามหลัก SWOT/จุดแข็ง (Strength: S)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้ กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งวัฒนธรรมของชนเผ่าทั้ง ๔ เผ่า ที่ยังคงอนุรักษ์ไว้อย่างดี

จุดอ่อน (Weakness: W)

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผล

โอกาส (Opportunity: O)

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีสถาบันการศึกษาที่สังกัด สพฐ. และการศึกษาตามอัธยาศัย และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด อบต.ห้วยชมภู โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอีก ๓ แห่ง ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาทั้งศาสนาพุทธและคริสต์จึงสามารถประสานงานเพื่อดำเนินโครงการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชนได้ง่ายและทั่วถึง

อุปสรรค (Threats: T)

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำ รวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๓. การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ตามหลัก SWOT/จุดแข็ง (Strength: S)

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ กาแฟ, ลิ้นจี่, ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์, มะเขือเทศและผลไม้เมืองหนาว และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามหลากหลาย เช่น ดอยกาดผี ถ้ำฤาษี ชาพันปี สถานีพัฒนาการเกษตรที่สูงฯ บ้านปางขอน และลำน้ำกก เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness: W)

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับผลผลิตมีราคาต่ำพร้อมระยะทางขนส่งไกลจากแหล่งรับซื้อ

โอกาส (Opportunity: O)

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรค (Threats: T)

การมีพอค้าคนกลาง และแหล่งรับซื้อไม่กี่แห่ง ทำให้ได้ราคาไม่สูง มีราคาตกต่ำ รายได้ไม่แน่นอน สินค้าล้นตลาด เกษตรกรมีความเสี่ยงประสบปัญหาขาดทุน

๔. การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ตามหลัก SWOT

จุดแข็ง (Strength: S)

อบต.ห้วยชมภู มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถดูแลตัวเองได้ อบต.ห้วยชมภูจึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งองค์กรชุมชนตำบลห้วยชมภู เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness: W)

พื้นที่ตำบลเป็นพื้นที่ภูเขาสูงชัน มีการตั้งบ้านเรือนตามไหล่เขาทำให้มีโอกาสที่จะเกิดดินโคลนถล่มตามที่ตั้งบ้านเรือนและตามไหล่เขาที่เป็นแนวถนนได้ ประกอบกับตำบลห้วยชมภู อยู่ใกล้เขตชายแดนไทยพม่าซึ่งเป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติดเข้าสู่พื้นที่ด้านในของจังหวัดและเป็นป่าเขาอีกทั้งราษฎรเป็นชนเผ่าที่ใช้ภาษาพูดเป็นของตนเอง เส้นทางเป็นถนนดินลูกรังบาง

จุดลื่น สูงชัน รถยนต์ทุกชนิดไม่สามารถผ่านไปได้ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ดูแลด้านความมั่นคงเข้าไปดำเนินการปราบปรามได้ยากลำบาก

โอกาส (Opportunity: O)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ดำเนินการปลูกหญ้าแฝกในพื้นที่เสี่ยง ประกอบกับมีการปลูกต้นไม้ข้างทางเพื่อให้รากได้ยึดดินไว้ และการร่วมมือของฝ่ายปกครอง ทหาร ตำรวจ และผู้นำหมู่บ้าน ในการค้นหาผู้เสพอย่างต่อเนื่องเพื่อทำการบำบัดและหาตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษตามกฎหมาย

อุปสรรค (Threats: T)

ผลกระทบจากภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี เช่น อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย และภัยแล้ง และพื้นที่การเกษตร จึงเกิดปัญหาได้ง่ายและบ่อยครั้ง

๕. การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตามหลัก SWOT/จุดแข็ง (Strength: S)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปลูกป่าต้นน้ำและสถานที่สำคัญ โครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติทุกปีให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านทุกหย่อมบ้าน การคัดแยกขยะของหมู่บ้านหน่วยงานของรัฐในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness: W)

การดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษมีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมที่ควร

โอกาส (Opportunity: O)

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจ และเป็นกระแส ร่วมกันรณรงค์ตั้งแต่ระดับ ชุมชนท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก ทำให้ได้เปรียบในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และทำให้ราษฎรเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะอนุรักษ์ป่าไม้และปลูกป่าเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค (Threats: T)

ไม่มีระบบการกำจัดขยะที่ได้มาตรฐานในพื้นที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการจัดการขยะที่ได้มาตรฐานซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

โอกาส (Opportunity: O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. การทำงานในระดับอำเภอจังหวัดมีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

อุปสรรค (Threats: T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก หลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

ประธานกรรมการ (นายยุทธชัย ไอ่ดอ) - จากผลการสรุปการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ตามเทคนิคการทำ SWOTดังกล่าวที่ทุกท่านได้สรุปรวมกันนั้น ทุกท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

มติที่ประชุม - ที่ประชุมเห็นชอบ

ประธานกรรมการ (นายยุทธชัย ไอ่ดอ) - เรื่องการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีอยู่และตามยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ ตามที่ได้คำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่งและสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงต่อไปครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ (นางสาวพริมระตา สมจิตต์) - ผลจากการวิเคราะห์ตำแหน่งและปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการแล้วเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ทุกประการ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แจ้งในที่ประชุมนี้) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูมีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการดังนี้

๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง/ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
<u>สำนักปลัด อบต.</u>		
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖.	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๗.	นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๙.	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

๖. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามหลัก SWOT

จุดแข็ง (Strength: S)

ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เช่นการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในหย่อมบ้านเพิ่มขึ้น การก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มั่นคง ถาวร และในการจัดงานประเพณีชนเผ่า การส่งเสริมการตัดเย็บเสื้อผ้า/กระเป๋าชนเผ่า

จุดอ่อน (Weakness: W)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ จึงทำให้ไม่สามารถจัดงานหรือโครงการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity: O)

ประชาชน ตลอดจนหน่วยงานต่างๆในพื้นที่ เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มาโดยตลอด บุคลากรมีความชำนาญในการประสานงานกับประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ ในการร่วมกันจัดกิจกรรมทำให้การจัดกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี

อุปสรรค (Threats: T)

ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดงานกีฬา ประเพณี และด้านศาสนา มีข้อจำกัด จึงทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีความเสี่ยงต่อการตรวจสอบ

๗. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลัก SWOT

จุดแข็ง (Strength: S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูมีรถตักหน้าขุดหลังและรถไถฟาร์มขับเคลื่อน ๔ ล้อ ในการสนับสนุนภารกิจแก่ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

จุดอ่อน (Weakness: W)

๑. การมีที่ตั้งสำนักงานบนพื้นที่สูงทำให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานอื่นเป็นไปด้วยความลำบาก

๒. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๓ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ จำนวน ๑ อัตรา
๑๔ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๕ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๖ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ) จำนวน ๒ อัตรา
๑๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๒๐ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
๒๑ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๒ คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

<u>กองคลัง</u>

๒๐ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒๑ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๒๒ นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๒๓ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๒๔ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๕ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๒๖ ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๒๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

<u>กองช่าง</u>

๒๘ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒๙ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๓๐ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๒ อัตรา
๓๑ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๒ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) จำนวน ๒ อัตรา
๓๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๓๔ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามทั่วไป

๓๔ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>

๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๒ ศูนย์	จำนวน ๑๒ อัตรา
๓๗	ครู (คศ.๒)	จำนวน ๒ อัตรา
๓๘	ครู (คศ.๑)	จำนวน ๔ อัตรา
๓๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	จำนวน ๓ อัตรา
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน ๓ อัตรา
	พนักงานจ้างตามทั่วไป	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑๔ อัตรา

<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>

๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา

รวม จำนวน **๘๖** อัตรา

กรรมการ
(นายเสน่ห์ อุปละ)

- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น ๘๖ อัตรา โดยมีผู้ดำรงตำแหน่ง ๕๔ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง ๒๐ อัตรา และ มีตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ จำนวน ๑๒ อัตรา โดยจักได้ให้ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ขอเชิญ ผอ.กองการศึกษาครับ

กรรมการ
(นางกชนันท์ วงค์แก้ว)

- เรียน ประธานกรรมการ และคณะกรรมการทุกท่านสำหรับตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในกองการศึกษาฯ ขอนำเรียนดังนี้ค่ะตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๒ อัตรา ซึ่งในข้างต้นตามระเบียบหลักเกณฑ์ได้กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งกำหนดให้มี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทุกศูนย์ซึ่งอบต.ห้วยชมภู ของเรามีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑๒ แห่งนั้นเอง และเพื่อคุณภาพและประสิทธิภาพการดูแลพัฒนาเด็กเล็กเห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามหลักเกณฑ์ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือองค์กรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ซึ่งการกำหนดตำแหน่งกล่าวไม่มีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนของอบต.

ประธานกรรมการ
(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)

- ขอบคุณ ผอ.กองการศึกษาฯ ครับมีท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติม หรือไม่ หากไม่มีกระผมจะขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการทุกท่านว่า เห็นควรกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๒ อัตรา /ตำแหน่ง ตามเหตุผลที่ได้ชี้แจงไปแล้ว หรือไม่

ที่ประชุม

- **มีมติเห็นชอบกำหนดเพิ่ม**

ประธานกรรมการ
(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)

- ในส่วนประเด็นของกรอบอัตรากำลังที่ว่าง และยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒๐ อัตรา นั้น ขอให้นักทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงเหตุผลให้คณะกรรมการทุกท่านทราบ ต่อไป ขอเรียนเชิญครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางสาวพริมระตา สมจิตต์)

- กราบเรียนคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันขออนุญาต ชี้แจงตำแหน่งที่ว่างทั้ง ๒๐ อัตราดังนี้ ประกอบด้วย

<u>๑. ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา</u>

เป็นตำแหน่งว่าง ตามมติ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ประกาศรับโอน ย้าย ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

<u>สำนักปลัด</u>

<u>๒. ตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ อัตรา</u>

เป็นตำแหน่งที่ว่าง เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ประกาศรับโอน ย้าย ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่ยังไม่มีผู้ยื่นความประสงค์ขอโอน (ย้าย)

<u>๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา</u>

ประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ว่างเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ว่างเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๓. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ว่างเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

กรรมการ/เลขานุการ
(นายชาติสยาม เวียงคำ)

- เรียน คณะกรรมการทุกท่านครับ ตำแหน่งว่างของสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ทางสำนักปลัด ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาหรือให้มีผู้มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพราะภารกิจงานปริมาณงานมีจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มมากยิ่งขึ้น จึงเห็นควรพิจารณาคงตำแหน่งทั้ง ๓ อัตราไว้ดังเดิมต่อไปครับ

ประธานกรรมการ
(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)

- กระผมเห็นด้วยที่จะต้องคงตำแหน่งดังกล่าวไว้ตามเหตุผลของหัวหน้าสำนักปลัดที่กล่าวมาข้างต้น จึงขอมติจากที่ประชุม ว่าจะเห็นชอบให้คงตำแหน่งนิติกร และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลังครั้งนี้ หรือไม่

ที่ประชุม

- **มีมติเห็นชอบให้คงตำแหน่งไว้**

ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางสาวพริมระตา สมจิตต์)

- ส่วนกองคลัง มีตำแหน่งว่างทั้งหมด จำนวน ๓ อัตรา

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ว่าง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ร้องขอการสรรหาจาก กสถ. ตามหนังสือที่ ชร ๘๒๕๐๑/๖๖๘ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๒. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ว่างเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ประกาศรับโอน ย้าย ตามประกาศ อบต. ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่ยังไม่มีผู้ยื่นความประสงค์ขอโอน ย้าย

๓. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ว่างเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ได้ประกาศรับโอน ย้าย ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่ยังไม่มีผู้ยื่นความประสงค์ขอโอน(ย้าย)

กรรมการ
(นางสาวสิรภัทร สมร่าง)

- ขออนุญาตนำเรียนคณะกรรมการทุกท่าน งานบริหารงานการคลัง งานการเงินและบัญชี และงานจัดเก็บรายได้ เป็นตำแหน่งงานที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานและเป็นงานที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารโดยตรง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องคงตำแหน่งดังกล่าวนี้ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้ และขอเสนอให้ท่านนายกพิจารณาขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมฯ

ประธานกรรมการ
(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)

- หรือร้องขอให้กรมส่งเสริมฯ เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

ที่ประชุม

จากเหตุผลที่ผู้อำนวยการกองคลังได้ชี้แจง กระผมจึงขอมติจากคณะกรรมการทุกท่าน ว่าเห็นชอบให้คงตำแหน่งดังกล่าวทั้งสามอัตรา นี้ไว้ในแผนอัตรากำลังครั้งนี้ หรือไม่

- **มีมติเห็นชอบให้คงตำแหน่งไว้**

ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางสาวพริมระตา สมจิตต์)

ส่วนกองช่าง มีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง

๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับตำแหน่ง วิศวกรโยธา ว่างวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ และตำแหน่งนายช่างโยธา ว่างลงตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้ประกาศรับโอนตามประกาศอบต.ห้วยชมภู เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ยังไม่มีผู้ยื่นความประสงค์ขอโอน ย้ายมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว

กรรมการ
(นายเสน่ห์ อุปละ)

- เรียนคณะกรรมการทุกท่านสำหรับตำแหน่งที่ว่าง ทั้ง ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรานั้น กองช่างยังมีความจำเป็นที่จะต้องคงต้องไว้ เพราะด้วยภารกิจงานต่างๆของกองช่างเพิ่มขึ้น และเพื่อให้งานด้านโครงสร้างพื้นฐานของ อบต.ห้วยชมภู เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และขอนำเสนอแนวทางการสรรหาในตำแหน่งดังกล่าว โดยร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็น

ประธานกรรมการ
(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)

- ผู้สอบแข่งขันแทน ในคราวถัดไป

จากเหตุผลดังกล่าว ที่ผู้อำนวยการกองช่างได้กล่าวมา จึงขอความเห็นชอบว่าควรคงตำแหน่งที่ว่าง ทั้ง ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตราและพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานทั่วไป หรือไม่

ที่ประชุม

- **มีมติเห็นชอบ**

ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางสาวพริมระตา สมจิตต์)

- **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างภารกิจ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจของศพด. ๑**

ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่ว่าง เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประกาศรับโอน ย้าย ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่ยังไม่มีผู้ยื่นความประสงค์ขอโอน ย้าย และไม่มีบัญชีผู้สอบผ่านจากกรมฯ (หมดบัญชี) ตำแหน่ง ครู คศ. ๒ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ว่างเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประกาศรับ โอน ย้าย ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ แต่ยังไม่มีผู้ยื่นความประสงค์ขอโอน

กรรมการ (นางกชนันท์ วงค์แก้ว) - เรียน คณะกรรมการทุกท่านสำหรับตำแหน่งที่ว่าง ทั้ง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรานั้น กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รวมทั้ง พนักงานจ้างทั่ว ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจยังมีความจำเป็นที่จะต้องคงไว้ เพราะด้วยภารกิจงานต่างๆ ของกองการศึกษาฯ เพิ่มขึ้น และเพื่อให้งานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ประธานกรรมการ (นายกยุทธชัย ไอ่ดอ) - สรุปข้อมูลเบื้องต้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรากฏว่า มีการเพิ่มเติมตำแหน่งตามหลักเกณฑ์โครงสร้างฯ จำนวน ๑๒ อัตรา ด้วยกัน จึงขอให้นักทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในการจัดทำแผนครั้งนี้ ให้คณะกรรมการทราบด้วยครับ

กรรมการ นายชาติสยาม เวียงคำ - เรียนคณะกรรมการทุกท่าน ขอแจ้งเรียนว่าหากกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะสรุปได้ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะมีภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๒๗.๖๑
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะมีภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๒๗.๑๐
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จะมีภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๒๖.๕๘

(รายละเอียดเพิ่มเติมตามบัญชีคำนวณภาระค่าใช้เกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ) ที่แนบมาด้วยนี้ ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินประมาณรายจ่ายประจำปี และอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สามารถดำเนินการครับ และเมื่อนำข้อมูลเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ และเทศบาลตำบลดอยฮาง ซึ่งมีพื้นที่ขนาดเดียวกัน มีงบประมาณใกล้เคียงกัน และอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันนั้น พบว่ามีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีตำแหน่งและอัตราที่ใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ และเทศบาลตำบลดอยฮาง เมื่อเทียบจากสัดส่วนดังกล่าวจำนวนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภูอยู่ในสัดส่วนที่มีเหมาะสมแล้ว

ประธานกรรมการฯ (นายยุทธชัย ไอ่ดอ) - จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดที่ทุกท่านได้นำเสนอข้อมูลให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังทั้งหมดทราบนั้น การจัดทำแผนครั้งนี้อยู่ภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผมจะสรุปข้อมูลให้ทุกท่านได้พิจารณาร่วมกันอีกครั้ง ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างและตามหลักเกณฑ์ฯ จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา

รวมทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา

๒. ให้คงตำแหน่งที่ว่างเดิม ตามแผนอัตรากำลังไว้ทั้งหมด จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา

๓. รวมกรอบอัตรากำลังทั้งหมดในครั้งนี้ จำนวน ๘๖ อัตรา ขอมติจากที่ประชุมแห่งนี้อีกครั้ง

ที่ประชุม - **ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังตามที่เสนอมาทั้งหมด**

ประธานกรรมการฯ (นายยุทธชัย ไอ่ดอ) - จากการประชุมกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ก็เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอให้งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนฯ ครั้งนี้ให้เรียบร้อยตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งแผนอัตรากำลังฯ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายพิจารณาตามขั้นตอนต่อไป ขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมอย่างพร้อมเพรียงกัน

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่องอื่นๆ**

ที่ประชุม - ไม่มี

ประธานกรรมการ (นายยุทธชัย ไอ่ดอ) - หากไม่มี กระผมขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวพริมระตา สมจิตต์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายชาติสยาม เวียงคำ)
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)
ประธานกรรมการ

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑ ก.พ. ๒๕๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	สำนักปลัด อบต.	นิติกร (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๒๑ พ.ย. ๒๕๖๕		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑ พ.ค. ๒๕๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ ตามบันทึกข้อความ ที่ชร ๘๒๕๐๑/๕๗๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓ ต.ค. ๒๕๖๕		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ ตามบันทึกข้อความ ที่ชร ๘๒๕๐๑/๕๗๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	สำนักปลัด อบต.	คนงาน	๑ พ.ค. ๒๕๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ ตามบันทึกข้อความ ที่ชร ๘๒๕๐๑/๕๗๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๒-๓-๔๐-๒๑๐๒-๐๐๑	๒ เม.ย. ๒๕๖๒		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๓ ต.ค. ๒๕๖๕		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองคลัง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองช่าง	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองช่าง	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๒ มิ.ย. ๒๕๖๔		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองช่าง	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑ ต.ค. ๒๕๖๐		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองช่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ ตามบันทึกข้อความ ที่ชร ๘๒๕๐๑/๕๗๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองช่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ ตามบันทึกข้อความ ที่ชร ๘๒๕๐๑/๕๗๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองการศึกษาฯ	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๒	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปีตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองการศึกษาฯ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการการเงินและบัญชี	๓ ต.ค. ๖๕		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ ตามบันทึกข้อความ ที่ชร ๘๒๕๐๑/๕๗๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองการศึกษาฯ	ครู (คศ.๒) ๑๒-๓-๐๘-๘๖๐๐-๓๑๙	๑ มิ.ย. ๒๕๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑ ก.พ. ๒๕๖๔		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ ตามบันทึกข้อความ ที่ชร ๘๒๕๐๑/๕๗๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็กทั่วไป	๑ ต.ค. ๒๕๖๕		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ ตามบันทึกข้อความ ที่ชร ๘๒๕๐๑/๕๗๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็กทั่วไป	๑ ต.ค. ๒๕๖๕		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ ตามบันทึกข้อความ ที่ชร ๘๒๕๐๑/๕๗๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เมืองเชียงราย	อบต.ห้วยชมภู	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๐		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ห้วยชมภู ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวพริมระตา สมจิตต์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นายเสน่ห์ อุปละ)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายยุทธชัย ไอ่ดอ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู