

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง
อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ดังกล่าวข้างต้น และ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์	๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๖๖

ภาคผนวก

เอกสารลงลายมือชื่อเข้าร่วมประชุม

ระเบียบวาระการประชุม

สำเนาบันทึกรายงานการประชุม

สำเนาบันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๔๖-๒๕๖๖)

สำเนาบันทึกข้อมูลพิจารณาลงนามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๖-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ประกาศกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ

ประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

หนังสือแจ้งมติการประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้-

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล(ฉบับ

แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ข้อ ๑๕ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบ การจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง

๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และ

สามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงานบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัด เชียงใหม่ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง หัวหน้าส่วน ราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ เลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มี หน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีกรอบแนวคิดในเรื่อง ต่าง ๆ ดังนี้:

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เพื่อให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงาน ต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมี การวางแผนกรอบอัตราให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความ ต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๑ การจัดการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปลี่ยนเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคช่าง หรืองานบริหารบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๒ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

แนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ของอบต.แช่ช้าง

๑. แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และเพื่อเป็นการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน

และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล แซ่ซ่าง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การ บริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่ จะเน้นที่เรื่องงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลใน อดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังมาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบล แซ่ซ่าง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล แซ่ซ่าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้ :

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลร้องวัวแดง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลร้องวัวแดง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลร้องวัวแดงแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น

๔. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน สามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขันสามารถ วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหา ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและใน อนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง กับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การ บริหารส่วนตำบลแข่งขัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหา คนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของ กำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นจะส่งผลให้เกิด ประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลแข่งขัน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity)

๕. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน
๔. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วน ราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
๕. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๖. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน และส่งคณะทำงาน

เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๙. องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อบต.แช่ช้าง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เพื่อรับทราบ ปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้าน ต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้ :

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านในพื้นที่ไม่สะดวก
- ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ
- ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค บริโภค
- ปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ปัญหาแหล่งน้ำคูคลอง

ความต้องการ

- ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค บริโภค
- จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค บริโภค
- ขุดลอก สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ปรับปรุงซ่อมแซมสะพาน ถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ปัญหาราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ปัญหาด้านการเกษตร ไม่มีทุนในการซื้อยากำจัดศัตรูพืช

- ปัญหาขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ปัญหาไม่มีตลาดรองรับผลผลิต

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอบรมให้ความรู้ ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนตลอดจนจัดตั้งเงินกองทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
- จัดหาตลาดในการรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้แก่เกษตรกร
- อบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตร สารเคมีกำจัดศัตรูพืช ตลอดจนจัดซื้อเมล็ดพันธุ์ข้าว พืช ผัก ผลไม้พันธุ์ดีให้แก่เกษตรกร เพื่อทำการเพาะปลูกให้เหมาะสมกับสภาพดิน และน้ำ
- จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และได้ซื้อสินค้าในราคาที่ถูกลง

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาในการแหวดระวังภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจาย
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ยา
- ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- อบรมอาสาสมัครต่างๆในพื้นที่ให้มีความเข้มอย่างเป็นระบบ
- จัดอบรมอาชีพให้แก่ประชาชนในวัยแรงงาน
- จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ต้องมีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการอย่างทั่วถึง
- สนับสนุนให้มีความสำคัญแก่ผู้สูงอายุ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส และจัดหาอาชีพเสริมให้แก่คนชรา และผู้ด้อยโอกาสให้ม้งานทำ ไม่เป็นภาระแก่สังคม
- อบรมเยาวชนเพื่อสร้างจิตสำนึกในความเป็นคนดี
- สนับสนุนการจัดซื้ออุปกรณ์การศึกษา อุปกรณ์กีฬา รวมถึงการจัดการ แข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีเยาวชนและประชาชน

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย จัดหาเทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- จัดหน่วยออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การเมือง การปกครอง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ทราบทั่วกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ปัญหาจากน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ทิ้งขยะในชุมชน
- ปัญหามลพิษจากการเผาขยะในชุมชน
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงสู่คลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- จัดหาสถานที่ในการทิ้งขยะอย่างถูกสุขลักษณะ และจัดหาอุปกรณ์ในการกำจัดขยะมูลฝอย ตลอดจนออกกฎข้อบังคับ เกี่ยวกับการทิ้งขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล รณรงค์การแยกขยะ และขยะที่สามารถนำกลับมาใช้ เพื่อลดปริมาณขยะลงได้
- ส่งเสริมระเบียบสังคมที่กำหนดโดยชุมชนในการป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เสริมมาตรการทางกฎหมาย

- ส่งเสริมการปลูกฝังจิตสำนึกให้ชุมชนหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและรู้จักการฟื้นฟูระบบนิเวศน์
- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการขาดสื่อการเรียนการสอน และอุปกรณ์ของเด็กเล่น
- ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอ
- ขาดการเรียนรู้ นอกกระบวนการเรียนการสอน
- ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน
- การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- จัดหาอุปกรณ์ทางการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส
- ส่งเสริมกิจกรรมแก่เด็กนักเรียน
- ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีส่วนท้องถิ่น ปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนให้รู้คุณค่าวัฒนธรรมประเพณีส่วนท้องถิ่น
- จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนยุทธศาสตร์

- **การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้.-**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้างให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง จะสมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทาง ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ้าง จึงจะกำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแช่ช้างคือ

**“คุณภาพชีวิตดี เศรษฐกิจดี มีความรู้ที่ทันสมัย ใส่ใจวัฒนธรรมประเพณี และสิ่งแวดล้อม
บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล”**

เพื่อประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแช่ช้างเป็นตำบลที่น่าอยู่ยิ่งขึ้น สำหรับตามแผนยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ได้กำหนดอยู่ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้:

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาด้านการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวกรวดเร็วและทั่วถึง
- ๒) พัฒนาด้านแหล่งน้ำให้มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๓) พัฒนาด้านการจัดการบริการไฟฟ้าของรัฐให้มีคุณภาพและทั่วถึง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) การบำบัดและจัดการขยะ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนศาสนา และจริยธรรม ประชาชน
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬา
- ๒) การส่งเสริมสุขภาพและการบริการสาธารณสุข
- ๓) การส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคม

๔) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
แนวทางการพัฒนา

๑) แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อายุมุข และสิ่งเสพติด

๒) แนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
แนวทางการพัฒนา

๑) แนวทางปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

๓) แนวทางพัฒนาองค์การสำนักงานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

๔) แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๑. แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒. แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๑. แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๒. แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑. แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๒. แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๓. แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม ทัศนศึกษา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้:

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ จะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

*หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

- วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ได้หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มี

จุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ จุดแข็ง (S มาจาก Strengths) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ จุดอ่อน (W มาจาก Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ โอกาส (O มาจาก Opportunities) หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ อุปสรรค (T มาจาก Threats) หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ด้านบริหาร ๑.๑มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ ๑.๒ มีการแบ่งงาน/มอบหมายงานอย่างชัดเจน ๑.๓ ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย ๑.๔ มีการกำกับดูแลจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ๑.๕มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและทันสมัย ๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่ ๒.๑ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์.มีอำนาจในการบริหารจัดการงานได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ๒.๒การถ่ายโอนภารกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากตามแผนการกระจายอำนาจ	๑. ด้านการบริหาร ๑.๑ กระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมยังไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การกำหนดตัวชี้วัดของงานยังไม่ชัดเจน ๑.๒ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะชนยังน้อย ๑.๓ บุคลากรภายในองค์กรไม่ค่อยให้ความสำคัญเรื่องการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ การรายงานผลการปฏิบัติราชการ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่ ๒.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจบางภารกิจขาดความชัดเจน ๒.๒ การถ่ายโอนภารกิจขาดการกำกับดูแลจากหน่วยงานจากต้นสังกัด ถ่ายโอนภารกิจไม่ถ่ายโอนงบประมาณ ๒.๓ ขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบไม่เต็มพื้นที่ ๒.๔ ให้ความสำคัญสละองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ

๓. บุคลากร ๓.๑ บุคลากรสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณ ๓.๒ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น ๓.๓ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการประชุมฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค ๒.๕ กฎหมายบางฉบับล้าสมัยและมีช่องโหว่ ไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ ๓. บุคลากร ๓.๑ งานในลักษณะเชิงความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓.๒ บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะ และขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๓.๓ มีภาระหนี้สิน
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. การสนับสนุนจากรัฐในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ สื่อการเรียน ๕. นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้มีการนำ ไอที (IT) มาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น ระบบการจัดการเงินบัญชี ระบบแผนที่ภาษี ทำให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้น การบริการราชการสะดวกขึ้น ๖. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๗. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๘. เทคโนโลยีทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ และให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๙. การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกสะดวกรวดเร็วขึ้น ทันท่วงทีเหตุการณ์ตลอดเวลา	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการกิจที่ได้รับถ่ายโอน ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจไม่เพียงพอ ๖. ขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT ๗. ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ ยังไม่ได้นำมาบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านสาธารณสุข
๔. ด้านสวัสดิการสังคม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรสินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของราษฎร
๑๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๑๖. การส่งเสริมการศึกษา
๑๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ให้ส่วนราชการมีฐานะเทียบเท่ากอง) และอีก ๑ ส่วนราชการ คือ หน่วยตรวจสอบภายใน (มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง) โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งชาติยังมีความเหมาะสมกับปริมาณงานมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงกัน ดังนี้.-

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	รายได้งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.แซ่ซ้าง	๖	๓๕,๕๐๐,๐๐๐	๒๒	-	๑๔
๒	อบต.ร้องวัวแดง	๖	๔๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๒	๑๖

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งชาติ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้.-

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งชาติ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่และกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	๓. กองช่าง ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ไม่มี	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือ ส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ,ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรา
กำลัง ๓ ปี ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่าย
ข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วน
ราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๘ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๕ อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๕ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างทั่วไป	๒ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้างทั่วไป	๑ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	๑ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑ อัตรา
---------------------	---------

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ใน
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) นั้น องค์การบริหารส่วน
ตำบลแซ่ช้าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับ
บัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ มีฐานะเทียบเท่า
กอง และ ๑ ส่วนราชการ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ช้าง ปกครองบังคับ
บัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่
ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิด
ปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓ (หน้าที่ ๗) เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณ
ของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง.-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ตามภารกิจ	พนักงาน ทั่วไป
สำนักปลัด	บริหารงานทั่วไป	๒	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๒
	งานการเจ้าหน้าที่และกิจการสภาอบต.	๒	๑	๓
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	๑	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง	๑	-	-
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	๑	๑	-
	งานบริการสาธารณสุข	๑	-	-
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	๑	๒	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบ อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ พื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-พัฒนาเส้นทางคมนาคมและการติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวกรวดเร็วและทั่วถึง -พัฒนาด้านแหล่งน้ำให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน -การจัดการบริการไฟฟ้าของรัฐให้มีคุณภาพและทั่วถึง	-ปลัดอบต. -ผอ.กองช่าง -หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง -นักวิเคราะห์ฯ -นายช่างโยธา/ผช.นายช่าง -ผช.จพง.ธุรการ(กองช่าง) -นักจัดการงานทั่วไป -นวก.การเงินและบัญชี/ผช.การเงินและบัญชี -นวก.พัสดุ/ผช.จพง.พัสดุ -นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน	-ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม -ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ -การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	-ปลัดอบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักจัดการงานทั่วไป -นักพัฒนาชุมชน -นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	-การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -การควบคุมป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย	-ปลัดอบต. -ผอ.กองช่าง -ผอ.กองสาธารณสุข -นวก.สาธารณสุข -นิติกร -นวก.ตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ พันธุ์และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	-การส่งเสริมและสนับสนุนศาสนา และจริยธรรม ประชาชน -การอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	-ปลัดอบต. -ผอ.กองการศึกษาฯ -นักวิชาการศึกษา -ครู/ผดต. -นวก.ตรวจสอบ ภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต	-ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับ เด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่ง เสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชน นอกสถานศึกษา -ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ การจัดให้ มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ -การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริม การประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส -การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการ พื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	-ปลัดอบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผอ.กองการศึกษาฯ -นักวิชาการศึกษา -ครู/ผดต. -ผอ.กองสาธารณสุข -นวก.สาธารณสุข -นักพัฒนาชุมชน -ผอ.กองช่าง -หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง -นายช่างโยธา -นักจัดการงานทั่วไป -ผช.นายช่างโยธา -นักป้องกันฯ -นิติกร -นวก.ตรวจสอบ ภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย	-การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยใน ชุมชน -ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข	-ปลัดอบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักป้องกันฯ -นวก.ตรวจสอบ ภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	-การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น -การพัฒนาองค์กรสำนักงานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน -การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล -การพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น -สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	พนักงานส่วนตำบล ทุกคน

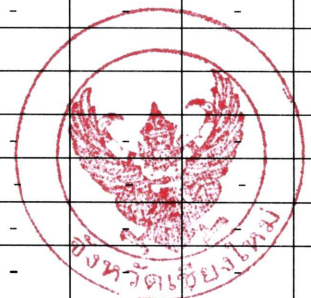
จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑/คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑				
พนักงานส่วนตำบล	๒๑	๒๒	๒๒	๒๒				
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๖	๖	๖				
พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๘	๘	๘				
รวม	๓๕	๓๖	๓๖	๓๖	-			



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้:

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๕๕,๙๓๐	๖๗๑,๑๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐
	สำนักปลัด อบต.						
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๗,๖๑๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก.	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๗	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๘	นิติกร ชก.	๑	๒๐,๗๙๐	๒๔๙,๔๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๙	คนสวน	๑	๑๒,๖๙๐	๑๕๒,๒๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	คนงานทั่วไป	๕	๙,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๕) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๗,๒๗๕,๐๐๐	๓๙,๑๓๘,๗๕๐	๔๑,๐๙๕,๖๘๗

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองคลัง						
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๓๘,๑๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการคลัง ชก.	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๒๐,๓๒๐	๒๔๓,๘๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑๗,๖๙๐	๒๑๒,๒๘๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๙๔๐	๑๕๕,๒๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๕) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๗,๒๗๕,๐๐๐	๓๙,๑๓๘,๗๕๐	๔๑,๐๙๕,๖๘๗

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา หรือปิดไปเพิ่ม ๕%

๑) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองช่าง						
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๓๘,๑๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๘๐๘	๑๓,๒๐๐
๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๓๐,๐๖๐	๓๖๐,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓	นายช่างโยธา ชง.	๑	๒๔,๒๗๐	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๙๓๐	๑๕๕,๑๖๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๕) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๗,๒๗๕,๐๐๐	๓๙,๑๓๘,๗๕๐	๔๑,๐๙๕,๖๘๗

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง
๓ อัตรา ดังนี้ :

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๔๐,๙๑๐	๔๙๐,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๒	นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๕) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๗,๒๗๕,๐๐๐	๓๙,๑๓๘,๗๕๐	๔๑,๐๙๕,๖๘๗

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน
จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้ :

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๓๖,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๒๖,๕๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐
๓	ครู ค.ศ.๑	๑	๒๓,๖๕๐	๒๘๓,๘๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒๘,๓๕๐	๓๔๐,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๒๘๐	๑๔,๘๘๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๑x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๕) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๗,๒๗๕,๐๐๐	๓๙,๑๓๘,๗๕๐	๔๑,๐๙๕,๖๘๗

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ :

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>						
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	๓๕,๕๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๑x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒x๑๒
๑	ไม่ต้องการเพิ่ม	-	-	-	-

๕) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๗,๒๗๕,๐๐๐	๓๙,๑๓๘,๗๕๐	๔๑,๐๙๕,๖๘๗

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง อำเภอสันกำแพง)

ตารางที่ ๓

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือนปัจจุบัน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด อบต.	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๕๑,๙๓๐) (๑๔,๐๐๐)
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๖๔,๖๔๐	๕๗๗,๓๒๐	๕๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐) (๓,๕๐๐)
๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๓,๓๔๐/ชก.)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐/ชก.)
๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	(ว่าง)	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐/ชก.)
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐/ชก.)
๘	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	(๒๐,๗๘๐/ชก.)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	คนสวน	ทักษะ	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	(๑๒,๖๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือนปัจจุบัน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐) (๓,๕๐๐)
๑๖	นวก.การเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐/ชก.)
๑๗	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐/ชก.)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	(๒๐,๓๒๐/ชก.)
๑๙	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	(๑๗,๖๙๐/ชง.)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															-	-	-	
๒๐	ผช.จพง.การเงินฯ	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	(๑๒,๙๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐) (๓,๕๐๐)
๒๔	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐) (๑,๕๐๐)
๒๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๕,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐/ชง.)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๖	ผช.จพง.ธุรการ	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๕๕,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๗๔,๖๐๐	(๑๒,๙๓๐)
๒๗	ผช.นายช่างโยธา	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือนปัจจุบัน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม																		
๒๘	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๒๙	นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐/ปก.)
๓๐	คณงานทั่วไป กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	(๒๖,๕๐๐/ปก.)
๓๓	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๘๓,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๔๑๙	๑,๕๐๔	๑,๕๙๔	๒๘๕,๒๑๙	๒๘๖,๗๒๓	๒๘๘,๓๑๗	(๓๓,๖๕๐/เงินอุดหนุน)
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	ปวช./ปวส.	๑	๑	๑๗๑,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๖,๙๖๐	๑๔,๑๖๐	๒๑,๖๐๐	(๔,๖๕๐/เงินอุดหนุน)
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก หน่วยตรวจสอบภายใน	ปวช./ปวส.	๑	๑	๑๖๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๖,๘๔๐	๑๓,๙๗๐	๒๑,๔๑๐	(๔,๕๐๐/เงินอุดหนุน)
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
(๕)	รวม	-	๓๖	๓๔	๘,๓๒๑,๒๘๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๖	๓๖	๓๖	+๑	-	-	๒๗๑,๖๔๑	๒๗๗,๒๘๑	๒๗๙,๖๘๑	๙,๓๔๔,๑๖๐	๙,๖๓๓,๓๖๐	๙,๙๒๔,๙๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๔๐๑,๖๒๔	๑,๔๕๕,๐๐๔	๑,๔๘๘,๗๔๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๕)+(๖)															๑๐,๗๔๕,๗๘๔	๑๑,๐๘๘,๓๖๔	๑๑,๔๑๓,๗๐๔	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๘.๘๓	๒๘.๓๑	๒๗.๗๗	

****หมายเหตุ****

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน =	๓๗,๒๗๕,๐๐๐	บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน =	๓๙,๑๓๘,๗๕๐	บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน =	๔๑,๐๙๕,๖๘๗	บาท

ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่แล้วมา)

ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

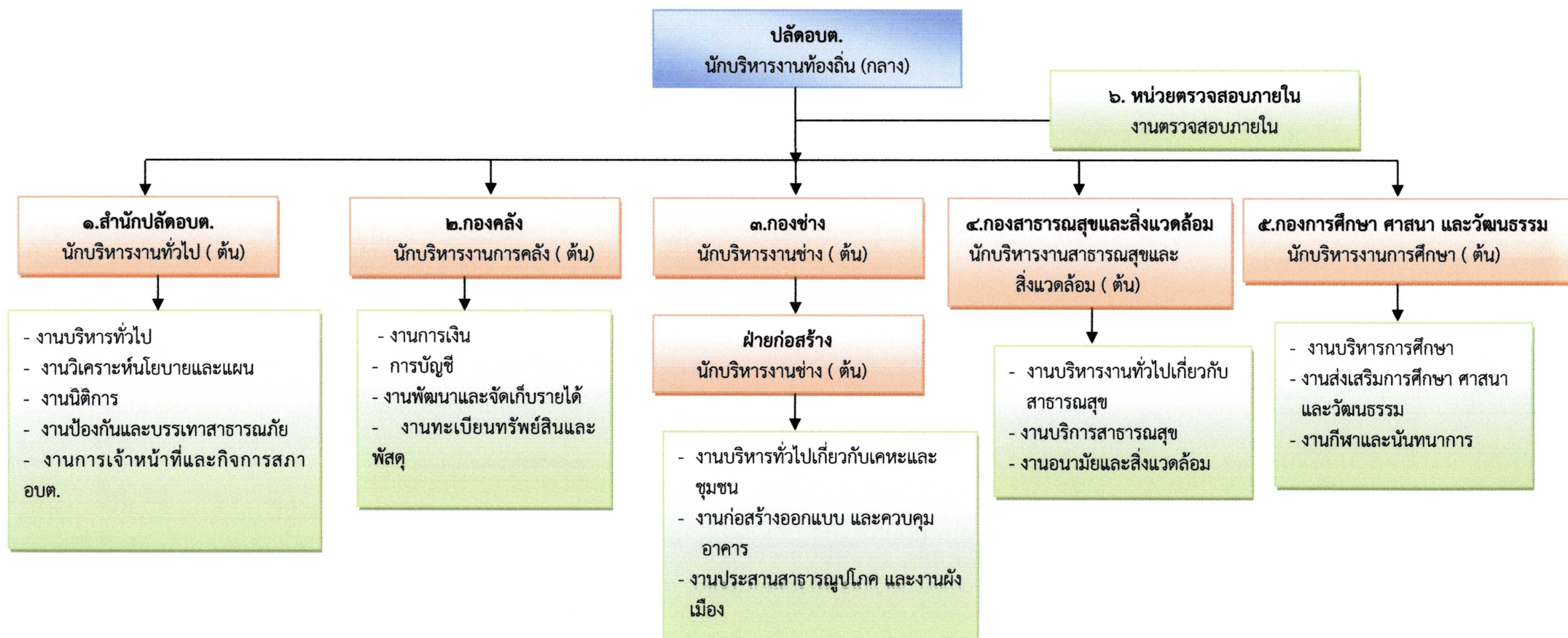
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ($๓๕,๕๐๐,๐๐๐ \times ๕\% + ๓๕,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๗,๒๗๕,๐๐๐$ บาท)

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ($๓๗,๒๗๕,๐๐๐ \times ๕\% + ๓๗,๒๗๕,๐๐๐ = ๓๙,๑๓๘,๗๕๐$ บาท)

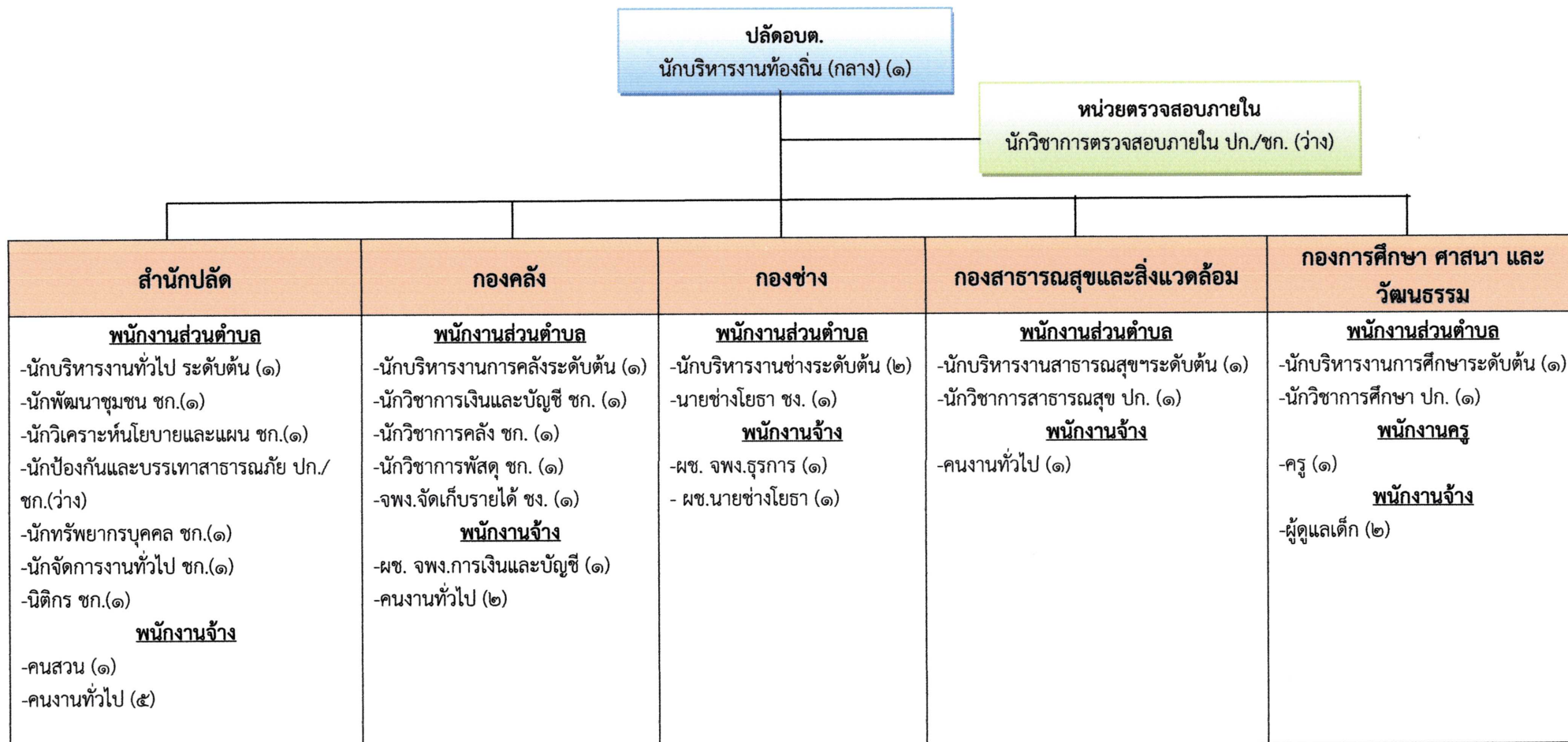
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ($๓๙,๑๓๘,๗๕๐ \times ๕\% + ๓๙,๑๓๘,๗๕๐ = ๔๑,๐๙๕,๖๘๗$ บาท)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

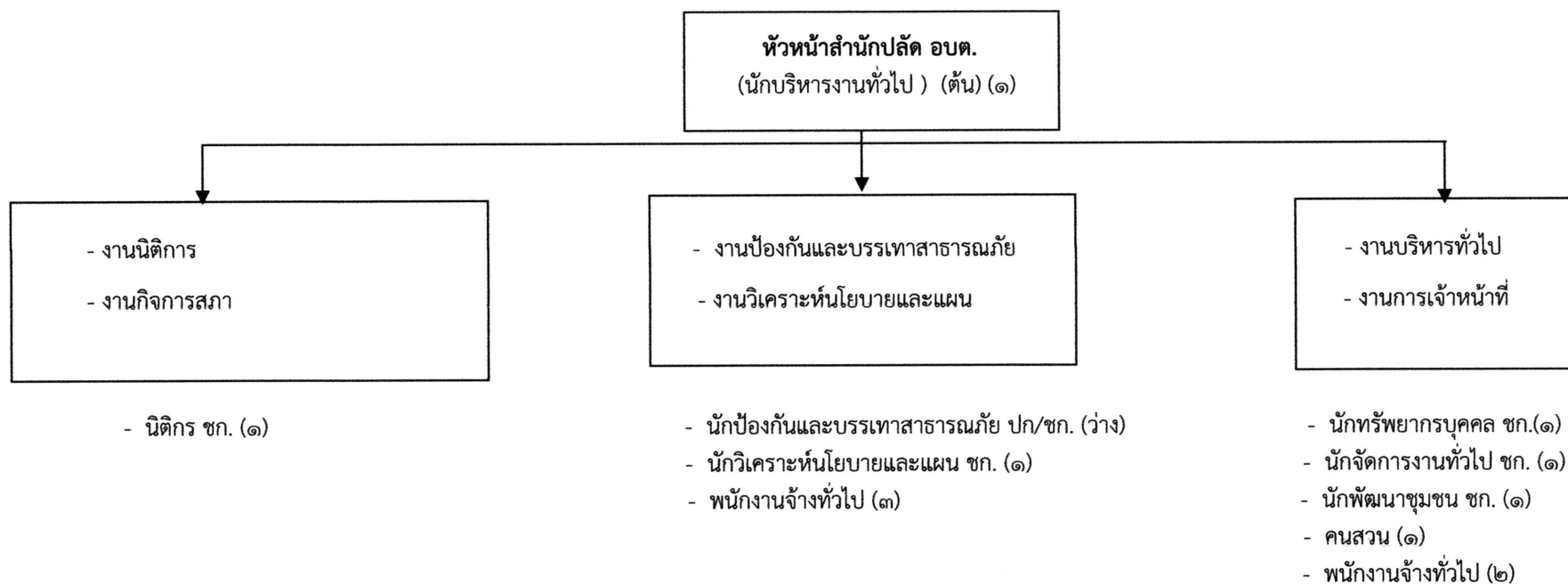
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง



กรอบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

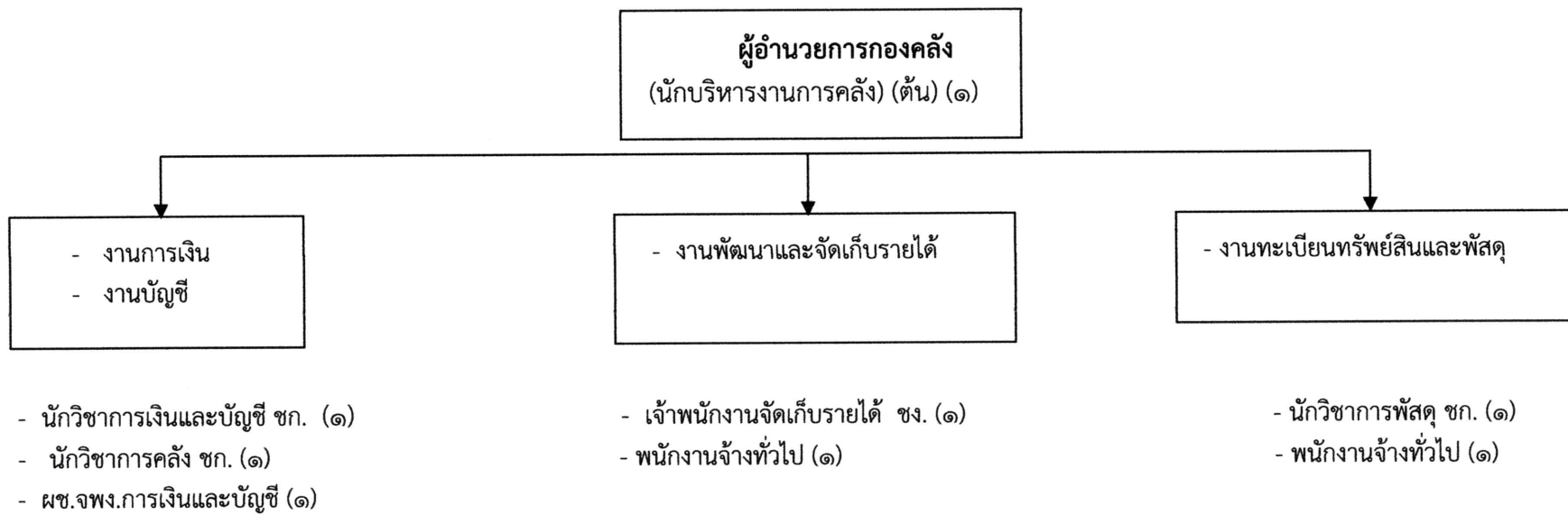


กรอบโครงสร้างของ สำนักปลัด อบต.



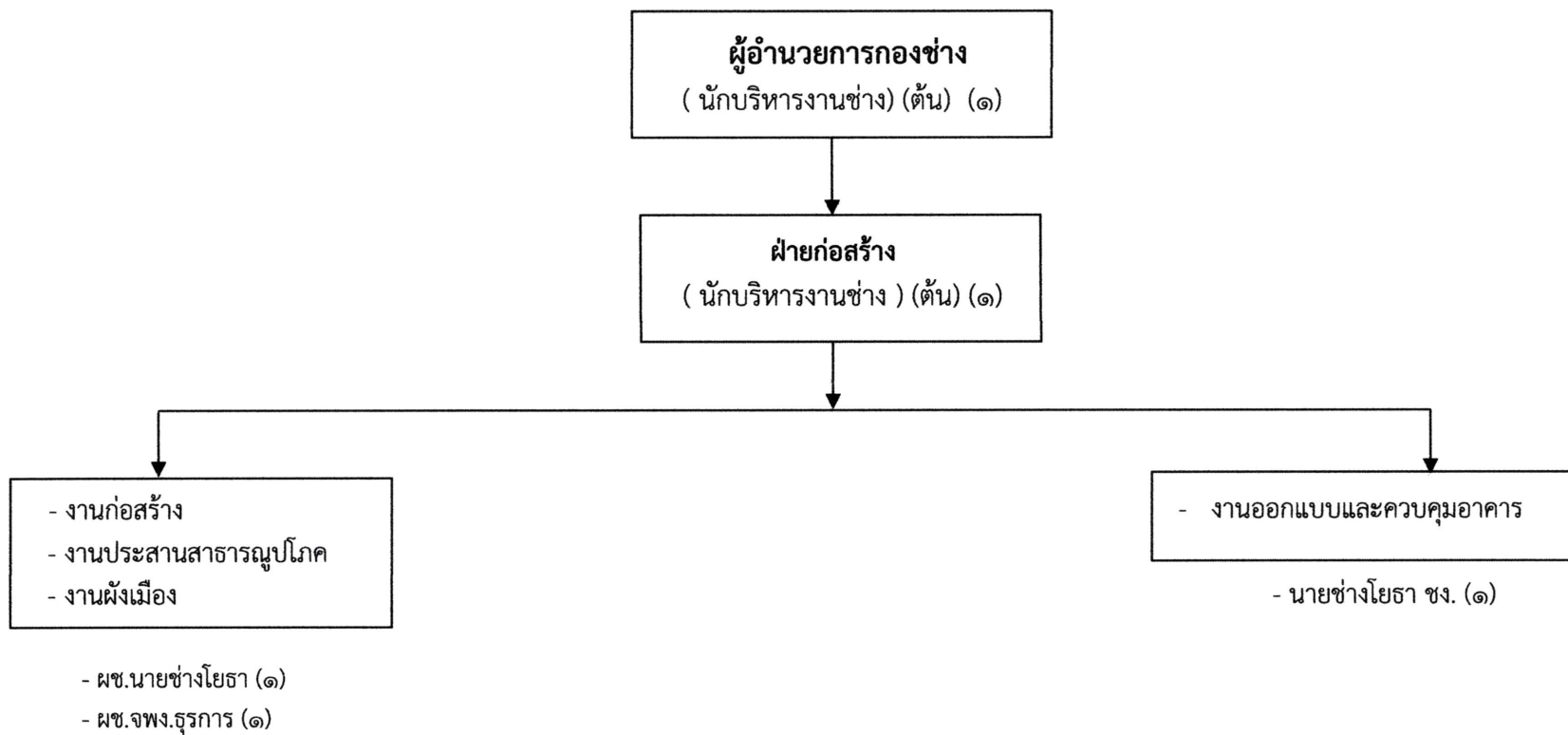
บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
-	-	-	-	-	๑	-	-	๖	-	-	-	-	๑	๕

กรอบโครงสร้างของ กองคลัง



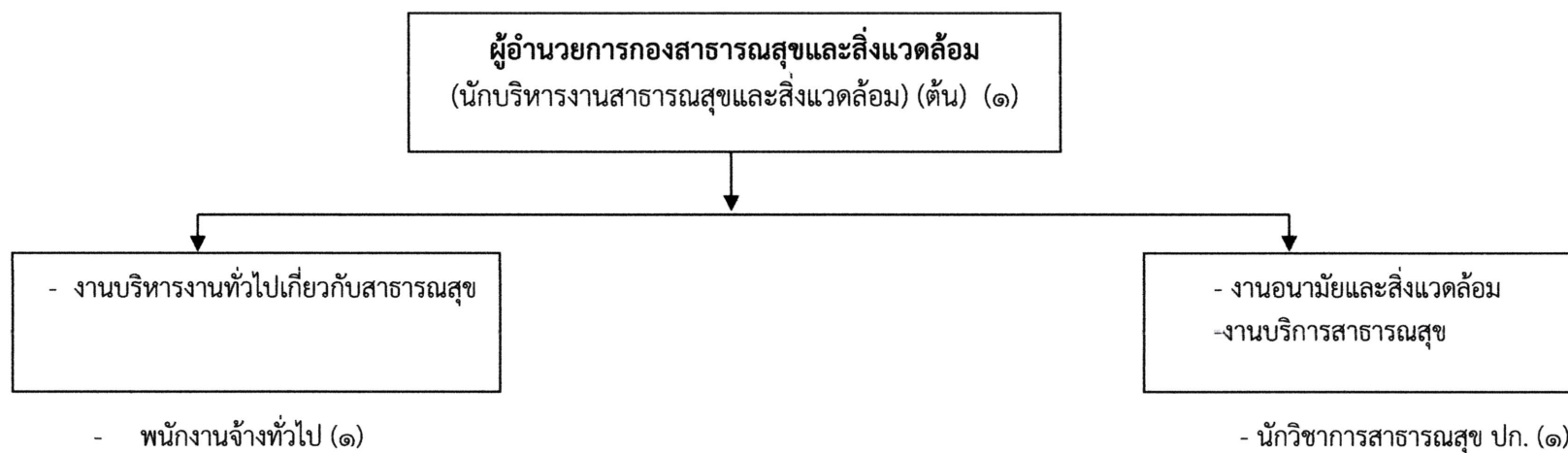
บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	-	๑	๒

กรอบโครงสร้างของ กองช่าง



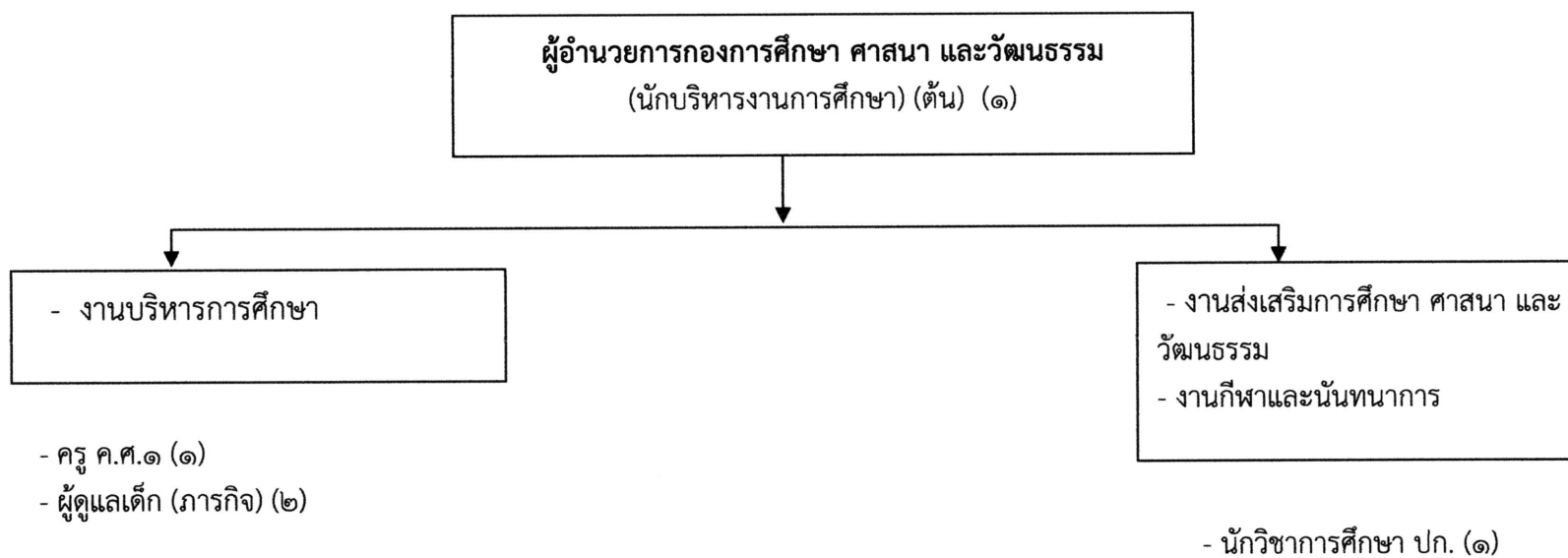
บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-

กรอบโครงสร้างของ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

กรอบโครงสร้างของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูและบุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

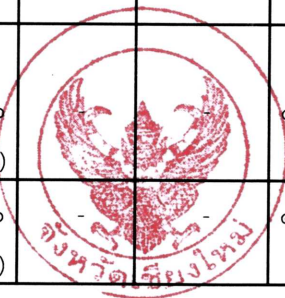
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
				ปลัดอบต.			ปลัดอบต.					
๑	นายกรณ์วัชพล นุสรียาสันต์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
				สำนักงานปลัด			สำนักงานปลัด					
๒	น.ส.สุทธินันท์ ปัญใจแก้ว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๓	น.ส.ชนิตา ชติรัตน์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๔	น.ส.พัชรี ไชยเป็ง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๕	-ว่าง-	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปก./ ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๖	น.ส.รุ่งอรุณ วังเค็ม	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๗	น.ส.กัลยา เจริญสุข	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๘	น.ส.อรวิไล ยงพาณิชย์	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐)	-	-	๒๔๙,๔๘๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชัยเดช โพธิ์เขียว	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๕๒,๒๘๐ (๑๒,๖๙๐)	-	-	๑๕๒,๒๘๐
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางณัฏฐนันท์ นันใจ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายฤกษ์ แก้วมน	ปวส. สาขา ไฟฟ้ากำลัง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	น.ส.ศิริวิมล คำจันทร์	ปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาไทย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายวิรัตน์ ปาลี	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายวัชรินทร์ รักบุตร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



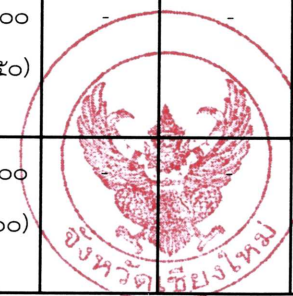
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
				กองคลัง			กองคลัง					
๑๕	นางปรีศนา วงศ์สถาน	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๑๖	นางอนุชชา ฅมเพชร	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐)	-	-	๓๓๖,๐๘๐
๑๗	นายยุทธนา ปาลี	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๑๘	นางเอราวัณ วิกัน	ปริญญาตรี บธ.บ.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐)	-	-	๒๔๓,๘๔๐
๑๙	นายวัชรินทร์ ปัญญารัตน์	ปริญญาตรี (การตลาด)	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๙๐)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอุษา พงษ์สิมภากรณ์	ปริญญาตรี การจัดการ	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๔๐)	-	-	๑๕๕,๒๘๐
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางวาสนา คำเหมา	ปวส. การตลาด	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางวิไลลักษณ์ ปาลิตา	ปวส.การบัญชี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
				กองช่าง			กองช่าง					
๒๓	นายวิทยา ไบบอกบุญ	ป.ตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๒๔	นายขวัญชัย บุตรป้อ	ป.ตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๐,๗๒๐
๒๕	นายธนากร ไชยวาปีน	ป.ตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางจรรุณีย์ ปางจันทร์	ปวท.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๑๖๐ (๑๒,๙๓๐)			๑๕๕,๑๖๐
๒๗	นายธนากร กองแก้ว	ปริญญาตรี เทคโนโลยีโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐)			๑๓๘,๐๐๐



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๒๘	น.ส.สุพิชญ์นันท์ ศิริมงคล	ป.โท ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต (การส่งเสริมสุขภาพ)	๑๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๒๙	น.ส.กะรัตเพชร วินิตา	ปริญญาตรี สาธารณสุขชุมชน	๑๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวมาลินี เมืองมูล	ปริญญาตรี การบัญชี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
๓๑	น.ส.อัญชิษฐา มากำ	ปริญญาโท ศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการศึกษา)	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓๒	จ.อ.เจษฎาพร แก้วมูล	ปริญญาตรี ศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐)	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๓๓	น.ส.สุปราณี หลวงสา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๔	ครู (ศพด.บ้านป่าเปา)	คศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๔	ครู (ศพด.บ้านป่าเปา)	คศ.๑	๒๘๓,๘๐๐ (๒๓,๖๕๐)	-	-	๒๘๓,๘๐๐
๓๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางวิลาวัลย์ บุญตันทา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านป่าเปา)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านป่าเปา)	-	๑๗๑,๐๐๐ (๑๔,๒๕๐)	-	-	๑๗๑,๐๐๐
๓๕	นางอารีวรรณ สิทธิตา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านป่าเปา)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านป่าเปา)	-	๑๖๙,๒๐๐ (๑๔,๑๐๐)	-	-	๑๖๙,๒๐๐



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมาย เหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
			หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน						
๓๖	-ว่าง-				-	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐		-	(กำหนดเพิ่ม)



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

การบริหารงานขององค์กร ที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการบริหารงาน ขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย ซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาสมาคมระหว่างปริมาณคน และปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากร ให้มีความเหมาะสม องค์กรจึงเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการ และพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทาง ราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย

องค์กรบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ทุกคน ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ตามรายละเอียดดังนี้ :

๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตาม หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์กรบริหารส่วนตำบล แซ่ซ่าง เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากบุคลากรในองค์กร หรือส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ ต่อ
หน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานใน
หน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
อย่าง ถูกต้อง

- มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน
ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่าย ของ
ตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อัน
จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่ง
ต้องได้รับการพัฒนาน้อยหนึ่ง หลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน
นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่นในเรื่อง
การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับ
บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้าง
สุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนา
คุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ได้ประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความ สุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

และประกาศตามประมวลคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนว ปฏิบัติและ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักอีก ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ ชั่วซ้อน

๕. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน ให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โทร. ๐๕๓-๓๘๑๐๓๕, ๓๓๒๒๓๘

ที่ - วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประชุมพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการใหม่

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามประกาศ ข้อ ๑.๑ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศ ดังนี้

๒.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

๒.๑.๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

๒.๑.๑.๒ กองคลัง

๒.๑.๑.๓ กองช่าง

๒.๑.๑.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒.๑.๒ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๒.๑.๓ การกำหนดส่วนราชการหลักเป็นส่วนราชการที่จำเป็นในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

๒.๑.๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๑.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

/๒.๒.๑ สำนักปลัด...

๒.๒.๑ สำนักปลัด

๒.๒.๒ กองคลัง

๒.๒.๓ กองช่าง

๒.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒.๒.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการ ทราบถึงความเป็นไปเป็นมาของประกาศหลักเกณฑ์ฉบับใหม่ จึงเห็นควรประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แช่ช้าง เพื่อชี้แจงความเป็นไปเป็นมาดังกล่าว

๕. ข้อเสนอ

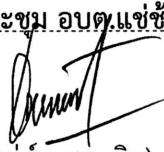
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณากำหนดวันประชุม เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวต่อไป



(นางสาวสุทธินันท์ ปัญใจแก้ว)

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-
- กำหนดประชุมวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
- สถานที่ ณ ห้องประชุม อบต.แช่ช้าง



(นายเสนห์ สุภาชิต)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๒.๕ ศึกษา...

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง โครงสร้างเดิม

๔.๒ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง โครงสร้างใหม่

๔.๓ พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย งบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

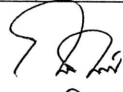
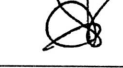
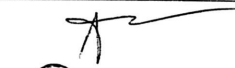
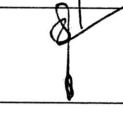
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

.....
.....

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเสน่ห์ สุภาชาติ	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายกรณ์วัชพล นุสรียาสันต์	คณะกรรมการ	
๓	นางปริศนา วงศ์สถาน	คณะกรรมการ	
๔	นายวิทยา ไบบอกบุญ	คณะกรรมการ	
๕	น.ส.สุพิชญ์นันท์ ศิริมงคล	คณะกรรมการ	
๖	น.ส.อัญชิษฐา มาก่ำ	คณะกรรมการ	
๗	น.ส.สุทธินันท์ ปัญไจแก้ว	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๘	น.ส.รุ่งอรุณ วังเค็ม	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓
วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเสน่ห์ สุภาจิต	ประธานคณะกรรมการ	เสน่ห์ สุภาจิต
๒	นายกรณ์วัชพล นุสุริยาสันต์	คณะกรรมการ	กรณ์วัชพล นุสุริยาสันต์
๓	นางปริศนา วงศ์สถาน	คณะกรรมการ	ปริศนา วงศ์สถาน
๔	นายวิทยา ไบบอกบุญ	คณะกรรมการ	วิทยา ไบบอกบุญ
๕	น.ส.สุพิชญ์นันท์ ศิริมงคล	คณะกรรมการ	สุพิชญ์นันท์ ศิริมงคล
๖	น.ส.อัญชิษฐา มาก่ำ	คณะกรรมการ	อัญชิษฐา มาก่ำ
๗	น.ส.สุทธินันท์ ปัญไจแก้ว	คณะกรรมการ/เลขานุการ	สุทธินันท์ ปัญไจแก้ว
๘	น.ส.รุ่งอรุณ วังเค็ม	ผู้ช่วยเลขานุการ	รุ่งอรุณ วังเค็ม

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ที่ ๑๙๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | | |
|-----|---|----------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ | หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๑.๘ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการฯ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การ

บริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

รับรองการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- การพิจารณาในวาระนี้ ให้เลขานุการชี้แจงในที่ประชุมทราบที่ไปที่มาให้คณะกรรมการทราบก่อนครับ ซึ่งประกอบด้วย
- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่ช้าง โครงสร้างเดิม
- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแข่ช้าง โครงสร้างใหม่
- ภาระค่าใช้จ่าย งบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

เลขานุการ

- หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและที่มาที่ไปมีดังนี้คะ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

เปรียบเทียบตาราง โครงสร้างส่วนราชการ หลักและโครงสร้างส่วนราชการที่อาจมีหรือโครงสร้างส่วนราชการทางเลือก เพื่อให้เห็นภาพดังนี้

ประเภท อบต.	โครงสร้างส่วนราชการหลัก	โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี
ประเภทสามัญ	มี ๔ ส่วนราชการ - สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักงานเลขานุการ อบต. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการและสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ กองกิจการขนส่ง กองพัฒนาชนบท กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทศกิจ กองผังเมือง กองทะเบียนราษฎรและบัตร ปพข. กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองการเจ้าหน้าที่ กองสารสนเทศฯ และทะเบียนทรัพย์สิน

ประเภท อบต.	โครงสร้างส่วนราชการหลัก	โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี
สามัญสูง และ ประเภทพิเศษ	มี ๘ ส่วนราชการ - สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - กองการเจ้าหน้าที่ - หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักงานเลขานุการ อบต. กองประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการและสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ กองกิจการขนส่ง กองพัฒนาชนบท กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทศกิจ กองผังเมือง กองทะเบียนราษฎรและบัตร ปพข. กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน

๑. ประกาศดังกล่าวข้างต้น เนื้อหาสาระที่มีการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแข่งขัน
- กองคลัง
- กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๑ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๑.๒ การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

๑.๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยไม่ต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แนบท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๒. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๒.๑ สำนักงานปลัด

๒.๒ กองคลัง

๒.๓ กองช่าง

๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับโครงสร้างที่มีผลกระทบกับ องค์การบริหารส่วนตำบลแซ่ซ่าง โดยตรง ที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

ประเภทสามัญ ส่วนราชการที่มีในโครงสร้างปัจจุบัน	ประเภทสามัญ โครงสร้างส่วนราชการ ที่จำเป็น	แนวทางการดำเนินการตามประกาศ ที่ อบต.แซ่ซ่าง ต้องดำเนินการ
๑.สำนักงานปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.สำนักงานปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน หมายเหตุ ลำดับที่ ๑ - ๓ อบต.แซ่ซ่าง ได้กำหนด เป็นส่วนราชการ แล้ว ยกเว้น ลำดับที่ ๔ ยังไม่ กำหนดเป็นส่วนราชการ	๑. เปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้อง ตามประกาศ จาก สำนักงานปลัด เป็น สำนักปลัด ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ ในโครงสร้างส่วนราชการ ๒. กำหนดส่วนราชการหลักเพิ่มได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน มีฐานะต่ำกว่ากอง ในโครงสร้างส่วนราชการใหม่และแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ให้ขึ้นตรงต่อปลัด อบต. ๓. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ระดับ ปก/ชก และไม่ต้องประเมิน ตัวชี้วัดหรือค่างาน

ประธาน

- เลขานุการก็ชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบเรียบร้อยแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถาม
เพื่อเติมหรือไม่

- ปลัด อบต.แซ่ซำ - อบต.แซ่ซำ ของเรา ไม่ได้มีผลกระทบอะไร นอกเหนือจาก เปลี่ยนชื่อ สำนักงานปลัด เป็น
สำนักปลัด และ กำหนด หน่วยตรวจสอบภายใน ใช่หรือไม่
- เลขานุการ - ใช่ค่ะ อบต.แซ่ซำ เป็นประเภทสามัญ ซึ่งงาน และบุคลากรแต่ละคน ยังประจำอยู่ตาม
งานของตัวเอง ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด จะมีบางงาน ที่อาจต้องเปลี่ยนชื่อซึ่งจะให้
แต่ละส่วนราชการ และคณะกรรมการได้พิจารณาในลำดับต่อไป
- ผู้อำนวยการ- - หากเราจะกำหนด หัวหน้าฝ่าย หรือ เปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนดระดับตำแหน่ง
กองคลัง ผอ.กองต้น เป็น ผอ.กองกลาง เพิ่มในนี้เราต้องทำอย่างไร
- เลขานุการ - หากเราจะกำหนดฝ่าย หรือเปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนดระดับตำแหน่ง ของ
ผู้บริหารให้สูงขึ้น ให้เป็นกรณีหลังจากที่เราปรับโครงสร้างใหม่แล้ว เป็นรายการนี้ เพราะมี
ตัวชี้วัดที่แตกต่างกันในเนื้อหารายละเอียดการประเมินคะ สำหรับ กองช่าง องค์การบริหาร
ส่วนตำบลแซ่ซำ มีอยู่ก่อนประกาศใหม่บังคับใช้ เรายังคงมีต่อไปได้คะ
- ประธาน - มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเลขอีกหรือไม่
- ผู้อำนวยการ- - ส่วนราชการที่อยู่ภายในต้องดำเนินการอย่างไร
- สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- เลขานุการ - สำหรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เราต้องขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด
เชียงใหม่คะ ซึ่งรายละเอียดต่าง ๆ ในส่วนราชการภายใน ขอให้ ผู้อำนวยการกองพิจารณา
ดังนี้คะ

โครงสร้างเดิม อบต.แซ่ซำ	โครงสร้างใหม่ อบต.แซ่ซำ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ ฯลฯ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ ฯลฯ

๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง ๓.๔ ฯลฯ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๔ ฯลฯ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ ฯลฯ
-	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

สำหรับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนและหลังปรับโครงสร้างแล้ว ดังนี้

งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (ก่อนปรับโครงสร้าง)	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (หลังปรับโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๓๗,๒๗๕,๐๐๐	๑๐,๒๙๓,๙๗๒	๑๐,๗๔๕,๗๘๔	กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรา
	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๒	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๓	

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบดังนี้

ลำดับที่	รายการ
๑.	เปลี่ยนชื่อ ส่วนราชการจากสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.	กำหนดส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากองขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.	กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ งานตรวจสอบภายใน สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน
๔.	เปลี่ยนชื่อ งาน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องดังรายละเอียดแนบท้าย

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดจะเสนอในที่ประชุมหรือไม่ หากไม่มีขอปิดประชุม
ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายการประชุม
(นางสาวสุทธินันท์ ปัญใจแก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัด/เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายการประชุม
(นายกรณ์วัชพล นุสุริยาสันต์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายการประชุม
(นายเสน่ห์ สุภาชีวิต)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โทร. ๐๕๓-๓๘๑๐๓๕

ที่ ขม ๓๕๖๐๑/ - วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง พิจารณาลงนามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๒. ข้อเท็จจริง

มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ และกำหนดกอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขัอระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๔ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โครงสร้างส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด จึงร่างประกาศ กำหนดประเภทและระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญของ องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ดังรายละเอียดร่างประกาศที่แนบ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างประกาศที่แนบ

(นางสาวรุ่งอรุณ วังเค็ม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็นของ...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

๑. พี่อ๋อง ใจจริง พี่อ๋อง

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุทธินันท์ ปัญใจแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด

๒. นายอ๋อง ใจจริง

(ลงชื่อ)



(นายกรณ์วัชพล นุสุริยาสันต์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. นายอ๋อง ใจจริง

๑



(นายเสนห์ สุภาชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ดังนี้-

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเสน่ห์ สุภาชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

-หัวหน้าสำนักปลัด
-นายก อบจ.นครราชสีมา

มติ ปรึกษาโครงสร้างใหม่ : อบจ.ลำปาง



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ช้าง

รับที่.....๖๑๘

วันที่.....24 ก.พ. 2564

ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๐ ๓๓๓

เขตเทศบาลเมืองเชียงใหม่

ถนนโชตนา ชม ๕๐๓๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอสันทราย และอำเภอสารภี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาเอกสารสรุปมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่องค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้เสนอเรื่องให้พิจารณา รายละเอียดปรากฏตามเอกสารสรุปมติ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ที่ส่งมาพร้อมนี้ โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารดังกล่าว
ได้จากเว็บไซต์ www.chiangmailocal.go.th

ดังนั้น จังหวัดเชียงใหม่จึงขอแจ้งมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่
เพื่อให้อำเภอได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นายอ. อบต.แม่ช้าง

- ☒ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ
☒ เพื่อโปรดสั่งการต่อไป

- นายอำเภอแม่ช้าง
- นายก อบจ.ลำปาง

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิษณุ วิทยวรวัฒน์)

ท้องถิ่นจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

24 ก.พ. 2564

(นายกรณวิชัยพล นุสรียาสันต์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ช้าง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่
โทรศัพท์ ๐ ๕๓๑๑ ๒๕๘๘

(นางสาวสุทธินันท์ ปัญใจแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นายแสน สู่สาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ช้าง

๑๐. เห็นชอบดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล จำนวน ๘๙ แห่ง ดังนี้

๑. เห็นชอบร่างประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ ปรับโครงสร้างส่วนราชการเดิม เปลี่ยนชื่อส่วนราชการจาก “สำนักงานปลัด อบต.” เป็น “สำนัก ปลัด อบต.” จำนวน ๘๕ แห่ง

๑.๒ กำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๘๙ แห่ง

๑.๓ กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ จำนวน ๘๐ แห่ง

๑.๔ ย้ายตำแหน่ง จำนวน ๖ แห่ง

๒. เห็นชอบร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๘๙ แห่ง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๑๑. เห็นชอบการแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครูเพื่อให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะ สูงขึ้น จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

ที่	อปท	สถานศึกษาในสังกัด	ผู้ประเมินที่ขอแต่งตั้ง
๑	อบต.แม่คะ อำเภอฝาง	๑. ศพด.บ้านห้วยไคร้ ๒. ศพด.บ้านปางปอย ๓. ศพด.บ้านหนองฮ้าง ๔. ศพด.บ้านเหมืองแร่ ๕. ศพด.บ้านโป่งนก ๖. ศพด.บ้านดอยป่าไผ่	นางสาวทิพวรรณ ปินตา ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านห้วยไคร้

๑๒. เห็นชอบการขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

ที่	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่ที่ขอปรับ	
	ชื่อตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง
๑	ครู ร.ร.ดอนแก้วเนรมิตปัญญา อบต.ดอนแก้ว	๑๓-๓-๐๘๖๕๐๐-๕๕๕	ครูผู้ช่วย ร.ร.ดอนแก้วเนรมิตปัญญา อบต.ดอนแก้ว	๑๓-๓-๐๘๖๕๐๐-๕๕๕
๒	ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.ห้วยทราย อบต.ฮอด	๑๓-๓-๐๘๖๖๙๐-๐๐๑	ครู ศพด.ห้วยทราย อบต.ฮอด	๑๓-๓-๐๘๖๖๙๐-๐๐๑

ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลฮอด พิจารณาการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งโดยคำนึงถึงอัตราเงินเดือนที่ได้รับการ จัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้วย



เอกสารแนบท้ายการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ที่	อำเภอ	อบต.	กำหนดตำแหน่งนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน เลขที่ ตำแหน่ง ๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ขอปรับปรุงชื่อตำแหน่งสายงานบริหาร ตำแหน่ง "หัวหน้าสำนักงานปลัด" เป็น "หัวหน้าสำนักปลัด อบต."	ย้ายตำแหน่งให้ตรงกับเงื่อนงานของแต่ละกอง
๑	กัลยาณิวัฒนา	แจ่มหลวง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๒	กัลยาณิวัฒนา	บ้านจันทร์	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๓	กัลยาณิวัฒนา	แม่แดด	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๔	จอมทอง	ช่วงเป้า	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๕	เชียงดาว	เชียงดาว	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๖	เชียงดาว	เมืองคอง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๗	ไชยปราการ	แม่ทะลบ	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๘	ไชยปราการ	ศรีตงเย็น	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	ย้ายตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ กองการศึกษา ไป สังกัด กองคลัง
๙	ดอยเต่า	ดอยเต่า	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๑๐	ดอยเต่า	บงตัน	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๑๑	ดอยเต่า	บ้านแอ่น	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๑๒	ดอยเต่า	โป่งทุ่ง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๑๓	ดอยเต่า	ท่าเตือ	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๑๔	ดอยสะเก็ด	เทพเสด็จ	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๑๕	ดอยหล่อ	ดอยหล่อ	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๑๖	ฝาง	โป่งน้ำร้อน	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๑๗	ฝาง	ม่อนปิ่น	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๑๘	ฝาง	แม่คะ	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๑๙	ฝาง	แมงอน	มีตำแหน่งเดิมอยู่แล้ว	ปรับปรุง	ย้ายตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี กอง การศึกษา ไปสังกัด กองคลัง
๒๐	ฝาง	เวียง	มีตำแหน่งเดิมอยู่แล้ว	ปรับปรุง	-
๒๑	ฝาง	อบต.แม่สุ่น	มีตำแหน่งเดิมอยู่แล้ว	ปรับปรุง	-
๒๒	พร้าว	เขื่อนผาก	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๒๓	พร้าว	แม่แวน	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๒๔	พร้าว	สันทราย	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๒๕	พร้าว	โหล่งขอด	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๒๖	เมืองเชียงใหม่	ช้างเผือก	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๒๗	แม่แจ่ม	กองแขก	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๒๘	แม่แจ่ม	ช่างเคิ่ง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	ย้ายตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กอง การศึกษา ไปสังกัด กองคลัง
๒๙	แม่แจ่ม	บ้านหับ	มีตำแหน่งเดิมอยู่แล้ว	ปรับปรุง	-
๓๐	แม่แจ่ม	ปางหินฝน	จำนวน ๑ อัตรา	ตำแหน่งเดิมถูกแล้ว	-
๓๑	แม่แจ่ม	แม่นาจร	มีตำแหน่งเดิมอยู่แล้ว	ตำแหน่งเดิมถูกแล้ว	-
๓๒	แม่แจ่ม	แม่ศึก	จำนวน ๑ อัตรา	ตำแหน่งเดิมถูกแล้ว	-
๓๓	แม่แตง	กีดช้าง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	ย้ายตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ กองการศึกษา ไป สังกัด กองคลัง
๓๔	แม่แตง	บ้านช้าง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๓๕	แม่แตง	บ้านเป้า	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๓๖	แม่แตง	บ้านเปี	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๓๗	แม่แตง	เมืองกาย	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๓๘	แม่แตง	สบเปิง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๓๙	แม่แตง	สันป่ายาง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๔๐	แมริม	ดอนแก้ว	มีตำแหน่งเดิมอยู่แล้ว	ปรับปรุง	-
๔๑	แมริม	โป่งแยง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๔๒	แมริม	แม่สา	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๔๓	แมริม	สะลวง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๔๔	แมริม	ห้วยทราย	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๔๕	แม่วาง	ดอนเปา	มีตำแหน่งเดิมอยู่แล้ว	ปรับปรุง	-
๔๖	แม่วาง	ทุ่งปี	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๔๗	แม่วาง	ทุ่งรวงทอง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๔๘	แม่วาง	บ้านภาค	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๔๙	แม่วาง	แมวิน	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	ย้ายตำแหน่ง ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ และ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กอง การศึกษา ไปสังกัด กองคลัง

๒๖

ที่	อำเภอ	อบต.	กำหนดตำแหน่งนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน เลขที่ ตำแหน่ง ๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ขอปรับปรุงชื่อตำแหน่งสายงานบริหาร ตำแหน่ง "หัวหน้าสำนักงานปลัด" เป็น "หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต."	ย้ายตำแหน่งให้ตรงกับเนื้อหาของแต่ละกอง
๕๐	แม่ออน	ทาเหนือ	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๕๑	แม่ออน	บ้านสหกรณ์	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๕๒	แม่ออน	แม่ทา	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๕๓	แม่ออน	ห้วยแก้ว	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๕๔	แม่ออน	ออนกลาง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๕๕	แม่ออน	ออนเหนือ	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๕๖	แม่อาย	คอยกลาง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๕๗	แม่อาย	ท่าตอน	มีตำแหน่งเดิมอยู่แล้ว	ปรับปรุง	ย้ายตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานพัสดุ กองการศึกษา ไป สังกัด กองคลัง
๕๘	แม่อาย	บ้านหลวง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๕๙	แม่อาย	แม่ยาวาง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๖๐	แม่อาย	แม่สาว	มีตำแหน่งเดิมอยู่แล้ว	ปรับปรุง	-
๖๑	แม่อาย	สันต้นหมื้อ	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๖๒	เวียงแหง	เปียงหลวง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๖๓	เวียงแหง	เมืองแหง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๖๔	สะเมิง	บ่อแก้ว	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๖๕	สะเมิง	แม่สาบ	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๖๖	สะเมิง	ยังมีน	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๖๗	สะเมิง	สะเมิงเหนือ	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๖๘	สันกำแพง	แซ่ช้าง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๖๙	สันกำแพง	ร้องวัวแดง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๗๐	สันกำแพง	สันกำแพง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๗๑	สันป่าตอง	ท่าวังพร้าว	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๗๒	สันป่าตอง	น้ำบ่อหลวง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๗๓	สันป่าตอง	มะขามหลวง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๗๔	สันป่าตอง	มะขุนหวาน	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๗๕	สันป่าตอง	แม่เกี	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๗๖	สันป่าตอง	เวียงท่ากาน	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๗๗	สันป่าตอง	สันกลาง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๗๘	หางดง	ขุนคง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๗๙	หางดง	สบแม่ข่า	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๘๐	อมก๋อย	นาเกียน	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๘๑	อมก๋อย	ม่อนจอง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๘๒	อมก๋อย	แม่ตื่น	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๘๓	อมก๋อย	ยางเปียง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๘๔	อมก๋อย	สบโขง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๘๕	อมก๋อย	อมก๋อย	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๘๖	ฮอด	นาคอเรือ	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๘๗	ฮอด	บอสลี	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๘๘	ฮอด	หางดง	จำนวน ๑ อัตรา	ปรับปรุง	-
๘๙	ฮอด	ฮอด	จำนวน ๑ อัตรา	ตำแหน่งเดิมถูกแล้ว	-

ปลัด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และโครงสร้างส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ดังนี้.-

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ย้องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้างประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีส่วนราชการดังนี้

- ๓.๑ สำนักปลัด
- ๓.๒ กองคลัง
- ๓.๓ กองช่าง
- ๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๕ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๖ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเสนห์ สุภาพิชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง
เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ โครงสร้างส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล แช่ช้าง ดังนี้.-

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันท้อง้องการบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการ พานิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบ เรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งาน นิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาศาสตร์สาธารณสุข งานป้องกันและ-

งานบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

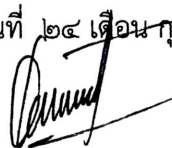
๓.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายเสน่ห์ สุภาจิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแช่ช้าง