



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด อบต.
โทร. 0 5376 7466-7
โทรสาร 0 5376 7465
www.maefaluang.go.th

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

เรื่อง	หน้า
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566)	
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	19
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	19
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	25
8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	26
8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	27
- อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ	29
- กรอบอัตรากำลัง 3 ปี	32
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	35
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	39
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	44
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	50
13. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานจ้าง	52
14. ภาคผนวก	
- ประกาศ อบต.แม่ฟ้าหลวง เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
- ประกาศ อบต.แม่ฟ้าหลวง เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ และ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.ท., ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายวีรชิต วรวิชัยกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566) เพื่อที่จะเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและวางแผนในการกำหนดตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2545 โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและการเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงที่ 721/2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2563 โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจากทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการ

เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน และพนักงานจ้าง โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.9 ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าการเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาพื้นที่เป็นภูเขาสูงลำบากต่อการก่อสร้าง และการคมนาคมภายในตำบล
- (2) ปัญหาพื้นที่เป็นเขตป่าสงวน การก่อสร้างต้องได้รับการอนุญาตจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- (3) ปัญหารางระบายน้ำมีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด, เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน/ตันขึ้น
- (4) ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาสำหรับออกกำลังกายกลางแจ้ง
- (5) ปัญหาการขาดหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านหรือมีแต่ไม่เพียงพอ บางหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- (6) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

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

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนตลาดรองรับราคาผลผลิตทางการเกษตร
- ให้มีสถานที่แสดงและจัดจำหน่ายสินค้าที่สะดวก สะอาด และทันสมัย
- ให้เอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ให้มีกองทุนหมุนเวียนเพื่อการประกอบอาชีพปลอดดอกเบี้ยหรือดอกเบี้ยต่ำ

- ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์อย่างเป็นรูปธรรม
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

4.3 ด้านสังคม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

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

4.4 ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

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

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็วเมื่อเกิดภัยธรรมชาติ
- การกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ จัดระบบการเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

4.6 ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- ให้มีการบริการทางด้านสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ
- เพิ่มจำนวนบุคลากรทางด้านสาธารณสุข
- เพิ่มจำนวนอุปกรณ์ทางการแพทย์และการสาธารณสุข
- ให้มีการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมการลดการใช้สารเคมีและใช้เทคโนโลยีชีวภาพ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (1) ประชาชนมีการศึกษาต่ำ
- (2) ปัญหาเด็กนักเรียนยากจนขาดทุนการศึกษา
- (3) ปัญหาคุณภาพการศึกษา
- (4) ปัญหาด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ราษฎร พูด อ่าน และเขียนหนังสือไม่ได้

- (5) ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- (6) ปัญหาค่านิยมในการใฝ่ศึกษาเรียนรู้ของเด็กวัยเรียน
- (7) ปัญหาค่านิยมของผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนสถานศึกษาในพื้นที่
- (8) ปัญหาความล่าช้าในการอุดหนุนเงินงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทนของครูผู้สอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (9) ปัญหาเด็กนักเรียนไม่มีสัญชาติ
- (10) ปัญหาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเสื่อมถอย
- (11) ปัญหาด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมประเพณี
- (12) ปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดงานประเพณีชนเผ่า

ความต้องการของประชาชน

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

4.8 ด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- แหล่งกักเก็บน้ำที่เพียงพอ

4.9 ด้านอื่นๆ

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- เพิ่มการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ
- ส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารจากทางราชการสู่ประชาชน

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

- (3) การท่องเที่ยว
- (4) การผังเมือง
- (5) ให้มีตลาด

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

สาธารณสุขสถานอื่นๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร

- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (31) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (32) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (33) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (34) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

การวิเคราะห์ศักยภาพในการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง (SWOT Analysis)

1. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths = S)

(1) มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น พระตำหนักดอยตุง สวนแม่ฟ้าหลวง หอแห่งแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ มาเที่ยวชมในพื้นที่ ส่งผลให้ประชาชนมีรายได้จากการท่องเที่ยว

(2) ประชาชนในตำบลมีความรู้ด้านการปลูกชา กาแฟ และไม้ผลเมืองหนาว ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจ สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชน

(3) ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก

(4) ประชากรในตำบลมีฝีมือและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแปรรูปผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน

(5) ตั้งอยู่บนพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูกไม้เมืองหนาวและพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ชา กาแฟ ไม้ผลเมืองหนาว

(6) ประชากรบางกลุ่มสนทนภาษาจีนได้

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

(1) ระบบฐานข้อมูลด้านการเกษตร เศรษฐกิจ และความยากจนไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คาดเคลื่อน ทำให้ไม่ทราบรายรับรายจ่ายของครอบครัวที่แท้จริง

(2) การรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(3) ประชาชนวัยแรงงาน ไม่มีงานทำและว่างงานนอกฤดูทำการเกษตร

โอกาส (Opportunities = O)

(1) การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นนโยบายเร่งด่วนของระดับชาติ

(2) การส่งเสริมและให้ความสำคัญของภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ในการพัฒนาพืชเศรษฐกิจ

(3) นักท่องเที่ยวจำนวนมากนิยมท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ภาคเหนือ

- (4) พื้นที่ใกล้เขตเศรษฐกิจการค้าชายแดน พม่า – แม่สาย
- (4) ชาและกาแฟ กำลังเป็นที่นิยมทั้งในประเทศและตลาดโลก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

- (1) สภาพการณ์ปัจจุบันทางเศรษฐกิจในระดับโลก ระดับประเทศ รวมถึงระดับภูมิภาคตกต่ำ เกี่ยวเนื่องมาจากหลายปัจจัย
- (2) ปัญหาการอพยพไปทำงานต่างประเทศและต่างจังหวัดของประชาชนวันแรงงาน
- (3) ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ยุ่งยากสลับซับซ้อน หลายขั้นตอน ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจในพื้นที่
- (4) ปัญหาภัยแล้งและขาดแคลนแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่เพียงพอ ทำให้ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

2. ศักยภาพการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths = S)

- (1) ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- (2) มีการก่อสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

- (1) โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- (2) บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขัดกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

โอกาส (Opportunities = O)

- (1) รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
- (2) รัฐบาลถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และประมาณเพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาตามความต้องการของประชาชน
- (3) ความก้าวหน้าและเทคโนโลยีด้านต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

- (1) ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง เป็นอุปสรรคต่อการก่อสร้าง การขนย้าย การคมนาคม
- (2) การประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เกิดความซ้ำซ้อนของงบประมาณ ทำให้เสียโอกาสการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- (3) ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนมากยังเกินศักยภาพของ อบต. ที่จะดำเนินการได้
- (4) พื้นที่ส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ การดำเนินงานจึงต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินงานในบางโครงการได้ เช่น การขุดบ่อขยะ การสร้างถนน การขยายเขตไฟฟ้า เป็นต้น

3. ศักยภาพการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths = S)

(1) ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา และสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

(2) มีกลุ่มเครือข่ายการศึกษาต่าง ๆ ในชุมชน

(3) ครูผู้ดูแลเด็กมีจำนวนเพียงพอในการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กในพื้นที่

(4) ผู้นำ ผู้บริหาร ให้ความสำคัญงานศาสนา

(5) ความเข้มแข็งศรัทธาในศาสนาของคนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

(1) งบประมาณที่อุดหนุนด้านการศึกษายังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษาและกีฬา

(2) ค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาในพื้นที่/พื้นราบ

(3) ประชาชนไม่มีความสามารถส่งบุตรหลานเรียนหนังสือ

โอกาส (Opportunities = O)

(1) การสนับสนุนนโยบายด้านการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษาของท้องถิ่น

(2) ได้รับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในพื้นที่ เพื่อพัฒนาการศึกษา

(3) ได้รับโอกาสทางการศึกษาจากหน่วยงานเอกชน หน่วยงานที่ไม่แสวงผลกำไร และองค์กรแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

(1) เด็กนักเรียนบางส่วนยังเป็นบุคคลไร้สัญชาติ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อภาครัฐในการเข้าไปช่วยเหลือในด้านการศึกษา

(2) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีข้อจำกัดเรื่องแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่น

(3) ความห่างไกลของพื้นที่ทำให้เด็กขาดโอกาสในการพัฒนาทางการศึกษา

(4) ผู้ปกครองขาดปัจจัยสนับสนุนให้เด็กได้รับการศึกษา

4. ศักยภาพด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths = S)

(1) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิต สังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

(2) ประชาชนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นประชาชนที่ผสมผสานระหว่างชนเผ่าต่าง ๆ ก่อให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง โดยจะแตกต่างจากพื้นที่อื่น

(3) มีกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

(1) ประชากรส่วนใหญ่ยังเป็นบุคคลไร้สัญชาติ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อภาครัฐในการเข้าไปช่วยเหลือในสิทธิ สวัสดิการทางสังคม ด้านสาธารณสุข และด้านต่าง ๆ

(2) การประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐกับประชาชนมีน้อย

(3) ลักษณะพื้นที่ยากต่อการเข้าถึงบริการของรัฐ

โอกาส (Opportunities = O)

- (1) รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุข
- (3) การส่งเสริมด้านการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และมีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

- (1) การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- (2) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำกัดแนวทางการดำเนินการ ทำให้การดำเนินงานล่าช้า

5. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths = S)

- (1) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) พื้นที่ยังคงสภาพเป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อน เหนือระดับน้ำทะเล ประมาณ 1,000 เมตร สภาพป่าไม่มีความอุดมสมบูรณ์ ชุ่มชื้นตลอดทั้งปี
- (3) มีหน่วยงานบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อยู่หลายหน่วยงาน

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

- (1) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การทำลายป่าต้นน้ำ
- (2) ประชาชนขาดความรู้จริงในการเตรียมพื้นที่เพื่อเพาะปลูก การทำไร่เลื่อนลอยในพื้นที่ ทำให้เกิดไฟป่าในพื้นที่บ่อยครั้ง
- (3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอย เนื่องจากเป็นแหล่งท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวมาเที่ยวจำนวนมาก ทำให้ปริมาณขยะเพิ่มขึ้น
- (4) ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของท้องถิ่นเอง

โอกาส (Opportunities = O)

- (1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- (2) พื้นที่ตำบลแม่ฟ้าหลวงเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และมีความโดดเด่นเรื่องพื้นที่ท่องเที่ยว ทั้งเชิงธรรมชาติและวัฒนธรรมที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาท่องเที่ยว สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

- (1) ความแตกต่างของพื้นที่ ความห่างไกลของระยะทาง เป็นอุปสรรคต่อการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม
- (2) ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (3) ข้อจำกัดด้านพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง แม่ฟ้าหลวง ซึ่งเป็นเขตป่าสงวน จึงไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างสถานที่ทิ้งขยะได้

6. ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths = S)

- (1) ผู้นำ ผู้บริหาร มีความสามารถในการบริหาร ได้รับความไว้วางใจจากประชาชน
- (2) มีความร่วมมืออย่างเข้มแข็งระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

- (1) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
- (2) การจัดเก็บฐานข้อมูลที่ไม่เป็นระบบ ยากต่อการค้นหาและอ้างอิง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่คุ้มค่า
- (3) จำนวนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีจำกัด ไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน

โอกาส (Opportunities = O)

- (1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่รัฐบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริม
- (2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการฝึกอบรม ข้าราชการ พนักงาน ให้มีความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

- (1) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- (2) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- (3) ประชาชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารไม่มากเท่าที่ควร
- (4) ประชาชนในตำบลแม่ฟ้าหลวง ยังขาดความรู้และความเข้าใจในระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในระบบการทำงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาน้อย
- (5) สมาชิกสภาท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

จากการวิเคราะห์ศักยภาพในการดำเนินการตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงในด้านต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาและนโยบายการบริหาร เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติราชการให้บรรลุภารกิจด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง**1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ****แนวทางการพัฒนา**

- (1) ส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (2) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง และพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- (3) ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวนโยบายรัฐ โดยการจ้างแรงงานและการสร้างอาชีพ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**แนวทางการพัฒนา**

- (1) ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคาร และสิ่งปลูกสร้าง
- (2) พัฒนาระบบการจัดการน้ำและระบบประปา
- (3) พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ และระบบเสียงตามสาย

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา**แนวทางการพัฒนา**

- (1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ
- (2) ส่งเสริมการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (3) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- (1) ส่งเสริมการให้บริการสาธารณสุข ป้องกัน และควบคุมโรคอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน
- (2) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (3) สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (4) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- (1) อนุรักษ์ ป่าไม้ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ พืช ดิน และน้ำ
- (2) พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) การจัดการด้านขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

- (1) ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประชาธิปไตย สิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรที่ดี
- (3) ปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (4) ปรับปรุง พัฒนาการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร

1. นโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการ

- (1) ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้า ทันสมัย ปลอดภัย รวมถึงพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - (2) เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณสุขปศุสัตว์ขั้นพื้นฐาน ถนน ไฟฟ้า ประปา ท่อระบายน้ำ ให้มีความรวดเร็วและทั่วถึง
 - (3) บริหารจัดการงบประมาณให้มีความคุ้มค่า โดยเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง และแสวงหางบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
 - (4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสรรค์พัฒนาท้องถิ่น
 - (5) เน้นระบบการบริหารที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตลอดเวลา
 - (6) เร่งสำรวจความเดือดร้อน ความต้องการ ความทุกข์ยาก ความไม่สะดวก พร้อมแก้ไข
- ปัญหาทันที
- (7) เร่งระงับปัญหาและความต้องการที่ยังไม่เคยถูกแก้ไขและเยียวยา
 - (8) เร่งซ่อมแซมปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ด้วยการจัดสรรงบประมาณเร่งด่วนและลงมือทำทันที

2. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

(1) ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาทุกระดับชั้น เพิ่มโอกาสทางการศึกษา ให้มีศักยภาพและมีคุณภาพ พัฒนาเด็กเล็กที่มีอยู่ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานยิ่งขึ้น และเสริมสร้างแหล่งเรียนรู้ให้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างบูรณาการ

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของเยาวชน เพื่อให้เยาวชนได้ร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม รวมทั้งเพิ่มทักษะและการแสดงความสามารถ ด้านกีฬา ด้านดนตรี การส่งเสริมอาชีพและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

(3) ส่งเสริมด้านกีฬา สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการด้านกีฬาของชุมชน ส่งเสริมการออกกำลังกาย สนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ จัดให้มีการปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพิ่มขึ้น

(4) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

(5) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมและให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม

(6) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เพื่อดำเนินการป้องกันมิให้ยาเสพติดเข้ามาแพร่ระบาดในพื้นที่อีก

(7) ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในชุมชน สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(8) เสริมสร้างมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้กับประชาชนที่ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ

(9) สนับสนุนการจัดทำโครงการเชิงรุก ด้านสาธารณสุข การควบคุมโรคติดต่อ การดูแลและส่งเสริมสุขภาพ ทั้งทางร่างกายและจิตใจแก่ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงทุกกลุ่มทุกวัย

(10) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในด้านการเสริมสร้างระบบสุขภาพ ตั้งแต่การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา สามารถลดการเจ็บป่วยและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

3. นโยบายด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

(1) ส่งเสริมอาชีพและสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อบริหารจัดการตามแนวทางพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง”

(2) พัฒนาและส่งเสริมการให้ความรู้ในวิชาการและประสบการณ์แก่ประชาชน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและกระจายรายได้อย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ

(3) ส่งเสริมการประกอบอาชีพของเกษตรกรกลุ่มต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้มีศักยภาพ และมีทักษะในการประกอบอาชีพ

(4) สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวของตำบลให้เป็นที่รู้จักทั่วไปของนักท่องเที่ยว พัฒนาศักยภาพด้านการบริการเพื่อการท่องเที่ยว เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับตำบลและสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน

4. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

(1) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้มีศักยภาพพร้อมรองรับการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว ได้แก่ พัฒนาเส้นทางคมนาคม ถนนสายหลักและสายรองให้มีสภาพดี มีมาตรฐาน มีความปลอดภัยแก่ประชาชนและครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่

(2) พัฒนาระบบระบายน้ำให้ได้มาตรฐานอย่างเพียงพอและทั่วถึง

(3) จัดให้มีสนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เพื่อการนันทนาการ

(4) พัฒนาการให้บริการด้านแสงสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง

(5) สร้างและบำรุงแหล่งกักเก็บน้ำ ขุดลอกทางน้ำ และระบบการส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่ทางการเกษตร เพื่อเอื้อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของประชาชน

(6) สนับสนุนการจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

5. นโยบายด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนประชาชนในการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ลดภาวะโลกร้อน หันมาให้พลังงานทดแทนคือนธรรมชาติสู่ป่าและแม่น้ำ

(2) ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ ตลอดจนการรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป่าไม้ เพื่อเพิ่มความสมดุลทางธรรมชาติและระบบนิเวศวิทยา

(3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

(4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการประสานงานและดำเนินงานระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชนในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

6. นโยบายด้านการบริหารจัดการที่ดี

(1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดทิศทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

(2) ปรับปรุงพัฒนาและจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอและทันสมัย เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และเอื้อต่อการให้บริการแก่ประชาชน

(3) บริหารจัดการและพัฒนาขีดความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

(4) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร ให้ประชาชนและบุคลากรของ อบต.มีส่วนร่วม

(5) บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส จริงใจ สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่น ภายใต้การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามข้อ 5 แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก ดังนี้

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

ภารกิจรอง ดังนี้

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

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 26 อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 28 อัตรา (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน 11 อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน 17 อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก อีกทั้งในการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างยังคงประสบปัญหาเนื่องจากสภาพความไม่เจริญ ห่างไกลสิ่งอำนวยความสะดวก การคมนาคมลำบากเป็นทางขึ้นภูเขาสูง พนักงานส่วนท้องถิ่นไม่สามารถเบิกค่าเช่าซื้อบ้านได้หากประสงค์ที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงมีบ้านพักข้าราชการ และการสรรหาพนักงานจ้างก็ประสบปัญหาไม่มีผู้มาสมัครเข้าทำงานจากสาเหตุในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงยังคงกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังเดิม หากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้า

หลวงแก้ไขปัญหาการสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งไว้ และมีการพัฒนาศักยภาพพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ ก็จะสามารถดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สองนอก ซึ่งมีสภาพพื้นที่และงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ยังมีสัดส่วนใกล้เคียงกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่ฟ้าหลวง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่สลองใน	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
<u>สำนักปลัด อบต.</u>		<u>สำนักปลัด อบต.</u>	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	นิติกร (ปก./ชก.)	๑
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	-	นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	-
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	-	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๓
		พนักงานขับรถยนต์	-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
คนงาน	๓	นักการภารโรง	
คนงานประจำรถขยะ	๓	พนักงานดับเพลิง	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่ฟ้าหลวง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่สลองใน	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
		คนงาน	๒
		คนงานประจำรถขยะ	๓
<u>กองคลัง</u>		<u>กองคลัง</u>	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓
<u>กองช่าง</u>		<u>กองช่าง</u>	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓
		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓
		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒
		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓
		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓
		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒

กรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี อบต.แม่ฟ้าหลวง		กรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี อบต.แม่สลองใน	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล		พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	
ครู (อันดับ คศ.๒)	๔	ครู (อันดับ คศ.๒)	๓
ครู (อันดับ คศ.๑)	๖	ครู (อันดับ คศ.๑)	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๙
		พนักงานจ้างทั่วไป	
		แม่บ้าน	๑
		คนงาน	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑
รวมทั้งสิ้นของ อบต.แม่ฟ้าหลวง	๗๐	รวมทั้งสิ้นของ อบต.แม่สลองนอก	๗๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	
จำนวน ๕๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท		จำนวน ๖๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	

หมายเหตุ : รวมอัตรารว่างแล้ว

เมื่อพิจารณาจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ยังพบว่ามีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการดังนี้

สำนักงานปลัด มีปริมาณงานด้านธุรการและงานด้านสาธารณสุขที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยงานธุรการเป็นงานที่สำคัญในการดำเนินเอกสาร ติดต่อประสานงาน หากมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอส่งผลให้การดำเนินการล่าช้า และงานด้านสาธารณสุข มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงมีกรอบอัตราว่างตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งได้ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน แต่ยังไม่ผู้มาดำรงตำแหน่ง ดังนั้นสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีความต้องการเปิดกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา เพื่อมารองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

กองคลัง มีปริมาณงานด้านพัสดุเพิ่มมากขึ้น โดยมีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อมาตอบสนองและส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งการดำเนินโครงการก่อสร้างต่างๆ หลายโครงการในแต่ละปีงบประมาณ ดังนั้น กองคลัง จึงมีความต้องการเปิดกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 อัตรา

กองช่าง ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ตั้งอยู่บนพื้นที่ภูเขา และมีสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่ที่รับผิดชอบหลายสถานที่ เป็นเหตุผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ต้องมียานพาหนะ เครื่องมือเครื่องมือให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่และนักท่องเที่ยว เวลาประสบเหตุต่างๆ เช่น เลื่อยยนต์ตัดต้นไม้ เวลาเกิดเหตุต้นไม้ล้มทับหรือกีดขวางทางจราจร เครื่องตัดหญ้าไว้ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว รถส่วนกลางไว้ประสานงานกับหน่วยงานอื่นและออกเหตุประสพภัยต่างๆ เครื่องพ่นหมอกควันสำหรับควบคุมโรคที่มีผู้เป็นพาหนะนำโรค เพราะเป็นพื้นที่ป่ามีฝูงชุม ดังนั้นเครื่องมือเครื่องใช้ข้างต้น จำเป็นต้องมีความพร้อมในการใช้งานตลอด 24 ชั่วโมง จึงต้องมีเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ กองช่างจึงมีความต้องการเปิดกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล จำนวน 1 อัตรา

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงจะดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มภายหลังแผนอัตราากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ได้รับความเห็นชอบแล้ว ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2562

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลของประจำเดือน ประจำปี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล และยานพาหนะ การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์/วิจัย การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การวางแผนการศึกษามาตรฐานสถานศึกษา การจัดการบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมงานและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 1.1 งานการเจ้าหน้าที่ 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์และ พัฒนาชุมชน 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานบริหารทั่วไป 1.7 งานธุรการ 1.8 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.9 งานส่งเสริมการเกษตร 1.10 งานรักษาความสะอาด 1.11 งานกิจการสภา 1.12 งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์	1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 1.1 งานการเจ้าหน้าที่ 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์และ พัฒนาชุมชน 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานบริหารทั่วไป 1.7 งานธุรการ 1.8 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.9 งานส่งเสริมการเกษตร 1.10 งานรักษาความสะอาด 1.11 งานกิจการสภา 1.12 งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์	
2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 2.4 งานธุรการ	2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 2.4 งานธุรการ	
3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.3 งานสาธารณูปโภค 3.4 งานธุรการ	3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.3 งานสาธารณูปโภค 3.4 งานธุรการ	
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม 4.3 งานกีฬาและนันทนาการ	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 งานกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	หมายเหตุ
5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์ ได้แก่

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

3. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต

9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงกับความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้ทำงานแต่ละชิ้น โดยการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี 52 สัปดาห์

1 สัปดาห์จะทำ 5 วัน

1 ปี จะมีวันทำ 260 วัน

วันหยุดราชการประจำปี 13 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี 10 วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7 วัน

รวมวันหยุดใน 1 ปี 30 วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง

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

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

หรือ ($1,380 \times 60$) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

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

1) มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ (ตามเอกสารประกอบ)

2) บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง กรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง แยกเป็นส่วนราชการ (ตามเอกสารประกอบ)

3. อัตราากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	1	1	-	
2		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	1	1	-	
	สำนักงานปลัด (01)						
1		หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	1	1	-	
3		นิติกร	วิชาการ	1	1	-	
4		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	1	1	-	
5		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	1	1	-	
6		นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	1	1	-	
7		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	1	1	-	
8		นักพัฒนาการท่องเที่ยว	วิชาการ	1	-	1	ร้องขอ กสท.
9		เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	2	2	-	
10		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	1	-	1	ร้องขอ กสท.
11		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ้างตามภารกิจ	3	2	1	
12		ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	จ้างตามภารกิจ	2	2	-	
13		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	จ้างตามภารกิจ	1	-	1	
14		พนักงานขับรถยนต์	จ้างตามภารกิจ	5	5	-	
15		คนงาน	จ้างทั่วไป	3	3	-	
16		คนงานประจํารถขยะ	จ้างทั่วไป	3	3	-	
	กองคลัง (04)						
1		ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	1	1	-	
3		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	1	1	-	
4		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	1	1	-	
5		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	1	-	1	ร้องขอ กสท.
6		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ้างตามภารกิจ	1	1	-	
7		ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	จ้างตามภารกิจ	1	1	-	
	กองช่าง (05)						
1		ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นายช่างโยธา	ทั่วไป	2	2	-	
3		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1	1	-	
4		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จ้างตามภารกิจ	2	2	-	
	กองการศึกษา (08)						
1		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	1	1	-	
3		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	1	1	-	
4		ครู คศ.2	การสอน	4	4	-	
5		ครู คศ.1	การสอน	6	6	-	
6		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
7		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จ้างตามภารกิจ	12	12	-	
	หน่วยตรวจสอบ ภายใน (12)						
1		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	1	1	-	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

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

สำนักงานปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๘ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๖ ตำแหน่ง รวม ๒๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๔ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภท ทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา ปัจจุบันในกอง การศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๒๖ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

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

สรุป อัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงทุกส่วนราชการ ต้องการ อัตรากำลังทั้งหมด ๓๓ ตำแหน่ง ๗๐ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|----------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๒๓ อัตรา |
| ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๑๐ อัตรา |
| ๔. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง) | จำนวน - อัตรา |
| ๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน - อัตรา |
| ๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๒๖ อัตรา |

๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๖ อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)	จำนวน - อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ จึงให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้และจะ ดำเนินขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มในอนาคตภายหลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบแล้ว ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ยังสามารถปรับเกลี่ย อัตรากำลังที่มีอยู่ ให้สามารถปฏิบัติการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล นโยบาย ของจังหวัดเชียงราย และนโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประกอบ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

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

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแล เด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยอัตราตำแหน่งครูและผู้ดูแลเด็กของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งเกินจำนวนเด็กปฐมวัยอีก ๒ อัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงอาจมีความ จำเป็นต้องปรับลดอัตรากำลังในส่วนของท่านครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานส่วนตำบล) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป โดยหากเป็นตำแหน่งว่างจะเสนอคืนกรอบตำแหน่งว่างให้กับกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางข้อ 8.2

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะ ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		2	2	2	2	0	0	0	

สำนักงานปลัด อบต. (01)

3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นิติกร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
10	นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (7 พ.ค.61) ขอ กสธ.
11	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	2	2	2	2	-	-	-	
12	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (1ต.ค.61) ขอ กสธ.

พนักงานจ้างตามภารกิจ

13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง (1ก.ค.62) 1 อัตรา
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	2	2	2	2	-	-	-	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (1ก.พ.61)
16	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	5	5	5	5	-	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป

17	คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	
18	คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
รวม		28	28	28	28	0	0	0	

กองคลัง (04)

19	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
20	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
21	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
22	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (1ต.ค.61) ขอ กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		7	7	7	7	0	0	0	

ที่	ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หน้า 33 หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	

กองช่าง (05)

26	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
27	นายช่างโยธา ปง./ขง.	2	2	2	2	-	-	-	
28	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง.	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
29	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	2	2	2	2	-	-	-	
	รวม	6	6	6	6	0	0	0	

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (07)

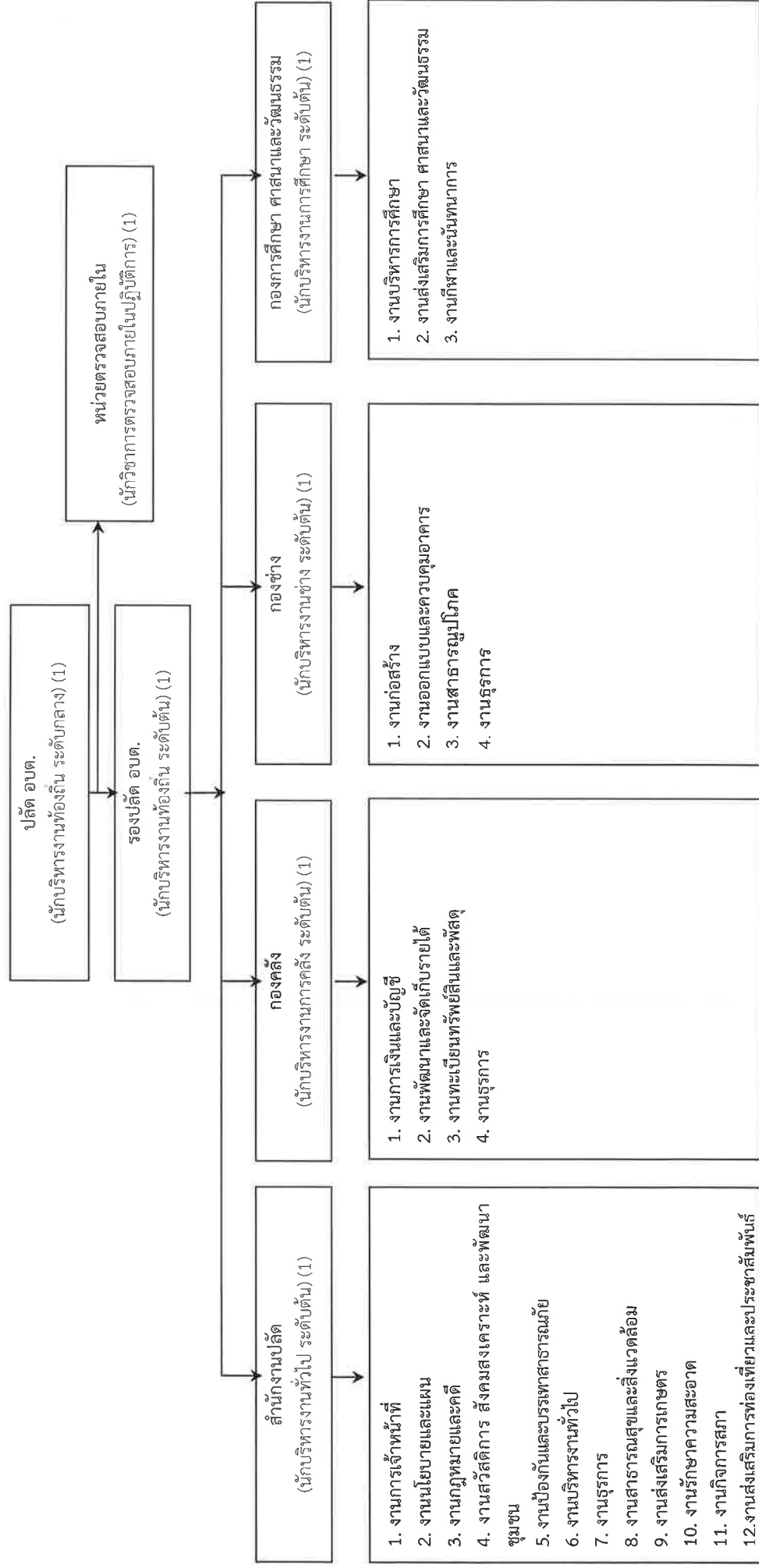
30	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
31	นักวิชาการศึกษา ปก./ขก.	1	1	1	1	-	-	-	
32	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ขง.	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยน้ำซุ่น</u>								
34	ครู	3	3	3	3	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
35	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาชาปากกล้วย</u>								
36	ครู	4	4	4	4	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
37	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนป่า</u>								
38	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
39	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะล่อ</u>								
40	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
41	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าขางนาเงิน</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
42	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามัคคีเก่า</u>								
43	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
44	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	26	26	26	26	0	0	0	

ที่	ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	

หน่วยตรวจสอบภายใน (12)

45	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		1	1	1	1	0	0	0	
รวมกรอบอัตรากำลังทั้งหมด		70	70	70	70	-	-	-	

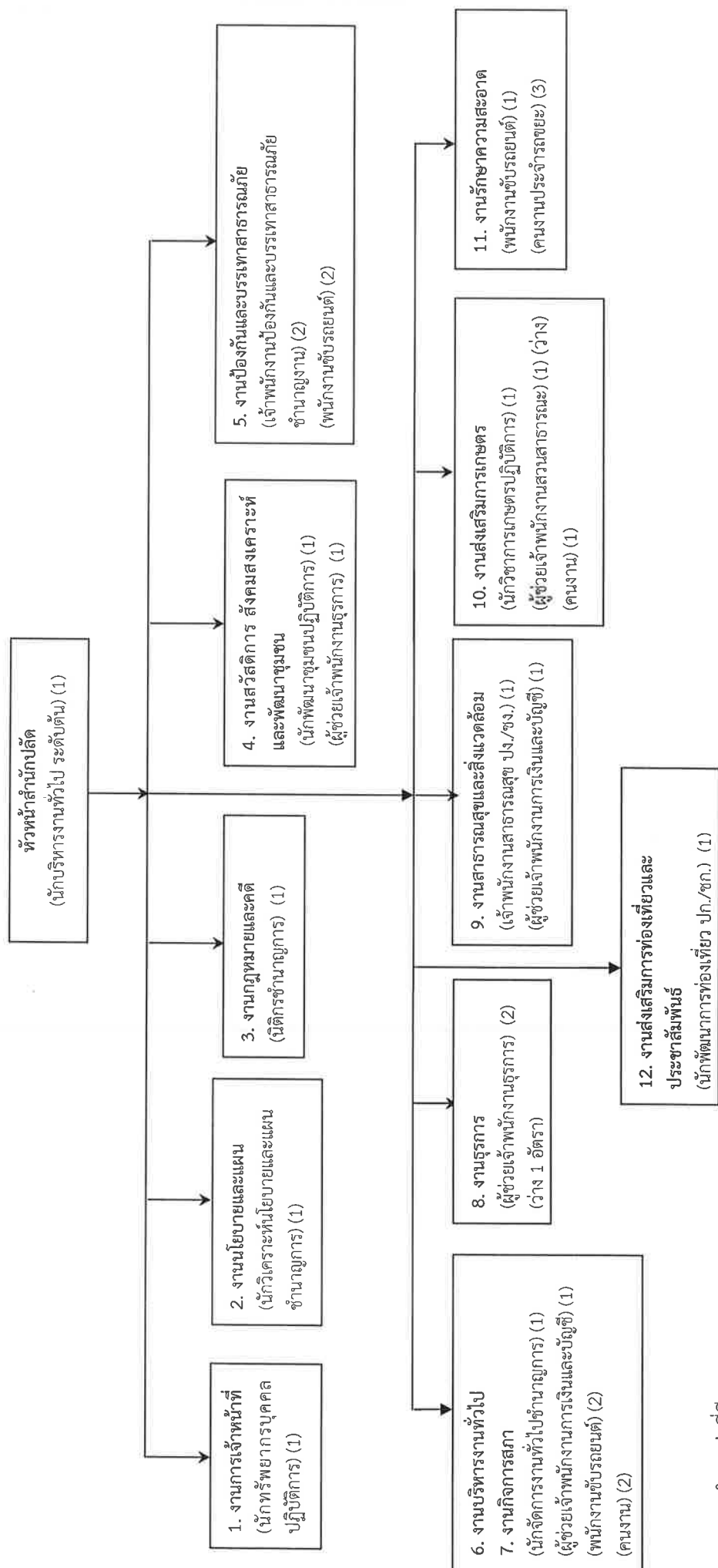
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



ตำแหน่งที่มีคนครอง

แห่ง /ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน (คน)	1	1	4	4	7	3	3	10	26	6

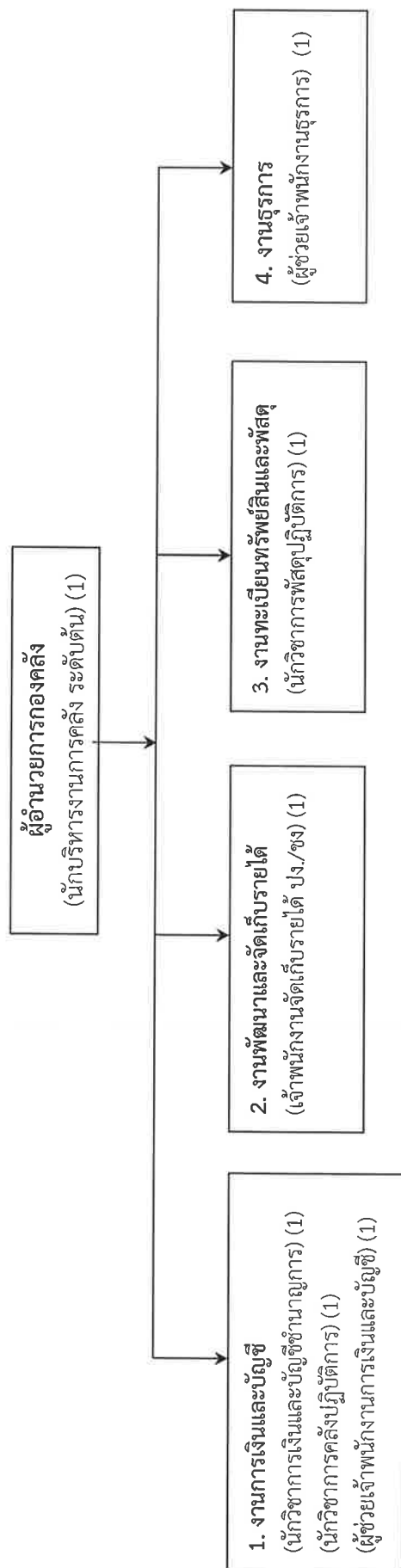
**โครงสร้างสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง**



ตำแหน่งที่มีคนครอง

แห่ง /ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน (คน)	1	3	3	2	-	9	6

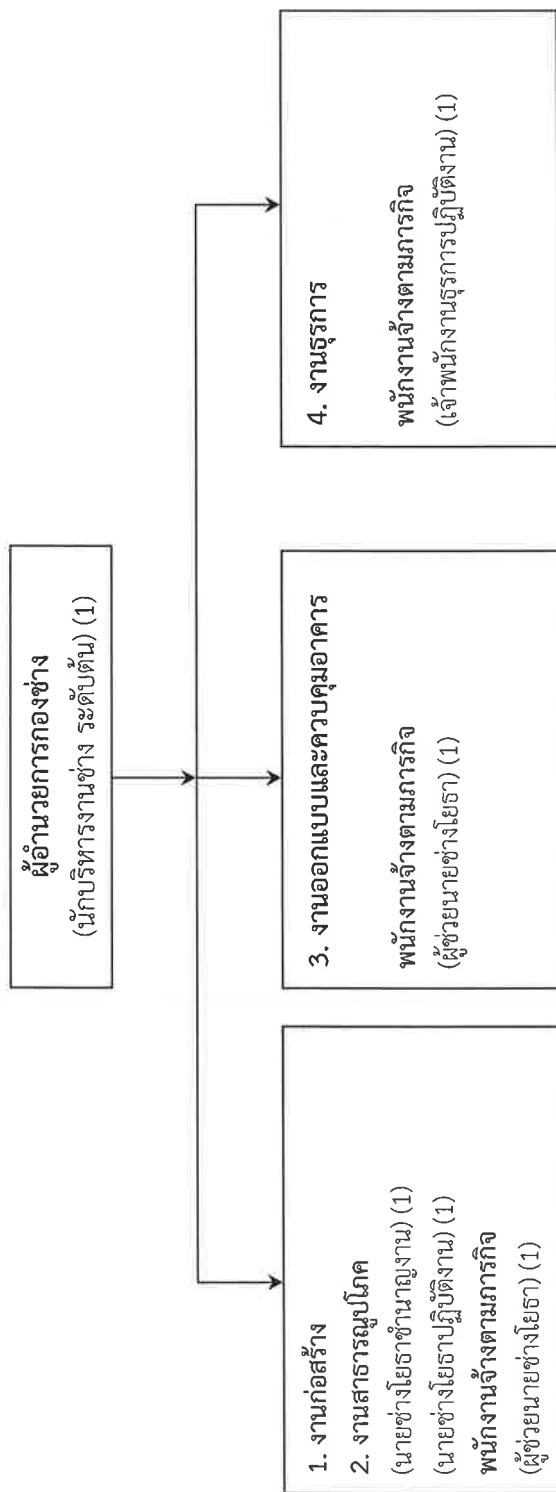
โครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง



ตำแหน่งที่มีคนครอง

แห่ง / ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน (คน)	1	1	2	-	-	2	-

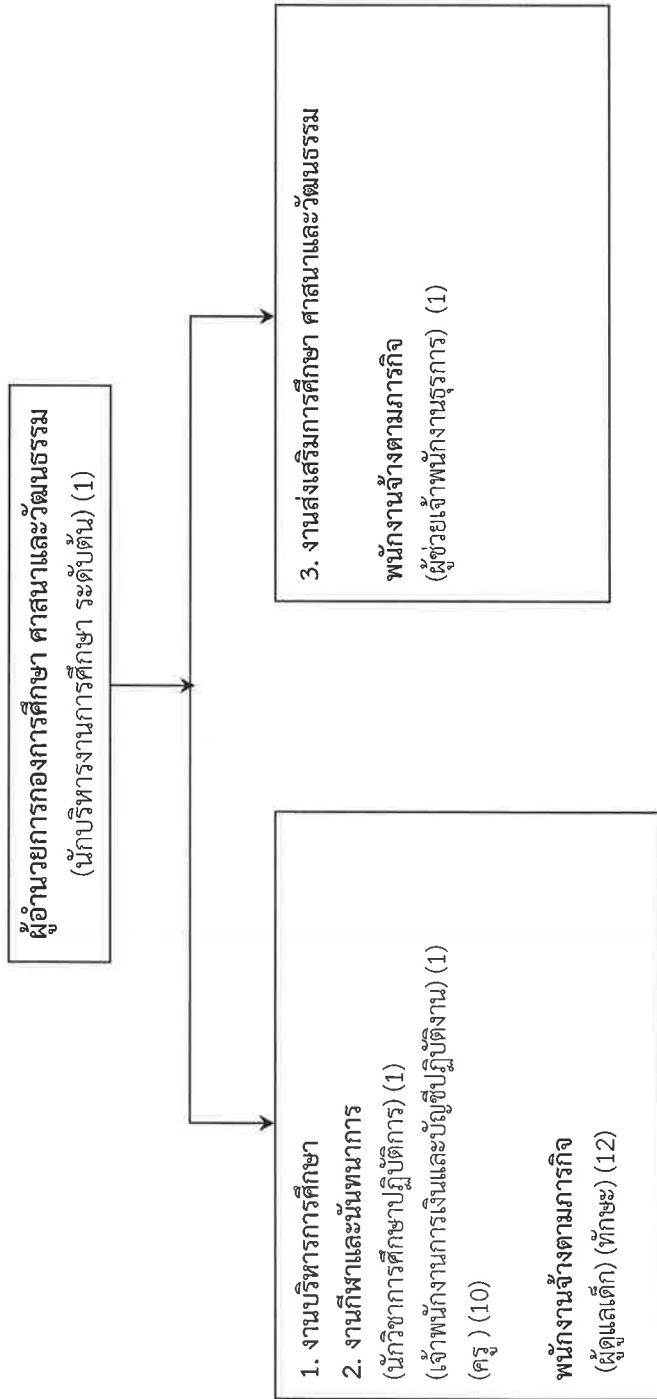
โครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ตำแหน่ง / ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน (คน)	1	-	-	1	2	2	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง



ตำแหน่งที่มีคนครอง

แห่ง /ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน (คน)	1	-	1	-	1	10	13	-

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

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

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

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นให้ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.ท., ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายวีรจิต วรรณชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
 (แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ที่	สำนัก/กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัด อบต.	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์และ พัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริหารทั่วไป ๑.๗ งานธุรการ ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด ๑.๑๑ งานกิจการสภา ๑.๑๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและ ประชาสัมพันธ์	
๒	กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ	
๓	กองช่าง	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานธุรการ	
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	

(ลงชื่อ)

(นายวีรชิต วรวัชรกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.ท., ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายวีรชิต วรัญชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑.	สำนักงานปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานพิมพ์ดีด งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานข้อบังคับตำบล งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๑๒ งาน คือ - งานการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา การจัดทำคำสั่งและประกาศต่างๆ การแจ้งมติและคำสั่งต่างๆ การบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และการเลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือก การจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติของบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ งานสวัสดิการพนักงาน การลาทุกประเภท และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานการข้อบังคับตำบลด้านงบประมาณ งานสารสนเทศระบบคอมพิวเตอร์และงานอินเทอร์เน็ตตำบล งานรวบรวมข้อมูล สถิติทางเทคนิค และวิชาการทุกประเภท - งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานกฎหมายและ นิติกรรม งานการดำเนินการทางคดีขององค์การบริหารส่วนตำบล งานศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		- งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรีงานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานการศึกษา การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสอบประวัติ และการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาข้อเท็จจริง งานให้คำปรึกษา การบริการให้ ความช่วยเหลือ งานแก้ไขปัญหาและดำเนินการตามหลักการสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม หรือผู้มีปัญหาทางสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟูงานกู้ภัย - งานบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานสารบรรณ งานทะเบียนยานพาหนะ งานพิมพ์ดีด งานการประชุม งานรัฐพิธี งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดสำนักงาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย - งานธุรการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานการบันทึกข้อมูล การติดต่อ ประสานงาน การติดตามแฟ้มเสนองาน การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ทั่วไป งานการให้บริการ งานด้านการบริการเลี้ยงรับรองการประชุมหรือสัมมนา การรายงานข้อมูลหรือผลการดำเนินงาน งานคุมทะเบียนทรัพย์สินของสำนักงานปลัด อบต. และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานควบคุมโรค ตามแผนงานสาธารณสุขและข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา และจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข การให้บริการสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบาย ควบคุมติดตาม ประเมินผลด้านการเกษตร จัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร จัดประชุม ดำเนินการเผยแพร่กิจกรรมการเกษตร และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกวาดล้างทำความสะอาด คัดแยกขยะ การจัดเก็บขยะ การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - งานกิจการสภา มีหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา อบต. งานประชุมสภา อบต. สมัยสามัญและวิสามัญ จัดทำรายงานการประชุมสภา อบต. งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต. งานเลือกตั้งที่เกี่ยวข้องกับสภา อบต. งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต. และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวผ่านช่องทางต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	
๒.	กองคลัง	กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการพัสดุของอบต. งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชี และการรับเงินในกิจการงานจัดเก็บขยะมูลฝอย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ - งานการเงินและบัญชี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน การเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายระยะเวลาเบิกจ่าย รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชี และการรับเงินในกิจการประปา และงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลงานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานธุรการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานการบันทึกข้อมูล การติดต่อประสานงาน การติดตามแฟ้มเสนองาน การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ทั่วไป งานการให้บริการ การรายงานข้อมูลหรือผลการดำเนินงานของกองคลัง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือ ตามที่ได้รับ	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		มอบหมาย	
๓.	กองช่าง	กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานผังเมือง การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและการทดสอบคุณภาพวัสดุ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต.รวมถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ - งานก่อสร้าง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานควบคุมการก่อสร้าง งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย - งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานออกแบบ การเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของทางอาคาร เชื้อนสะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ เขียนแผนที่ต่างๆ งานวางโครงการ จัดทำผัง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย - งานสาธารณูปโภค มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานด้านก่อสร้างอาคาร ถนน อุโมงค์ ไฟฟ้าและสิ่งติดตั้งอื่น งานวางโครงการและควบคุมก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน งานควบคุมดูแลสถานที่ งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา ประมาณการราคา งานซ่อมบำรุงรักษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย - งานธุรการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานการบันทึกข้อมูล การติดต่อ ประสานงาน การติดตามแฟ้มเสนองาน การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ทั่วไป งานการให้บริการ การรายงานข้อมูลหรือผลการดำเนินงานของกองช่าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย	
๔.	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันทนากการ งานการศึกษา ศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและนันทนาการ	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๓ งาน คือ - งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารงานทั่วไป งานแผนงานและวิชาการ ส่งเสริมการศึกษา งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานศึกษาปฐมวัย งานบริหารจัดการสถานศึกษา งานข้อมูลการศึกษา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น งานสันหนากการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย - งานกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของเด็กและเยาวชน งานพัฒนาและส่งเสริมการแข่งขันกีฬาและการออกกำลังกาย งานส่งเสริมอุปกรณ์กีฬาและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ งานจัดตั้งและสนับสนุนให้มีศูนย์เยาวชน ลานกีฬา สนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ งานรณรงค์และเผยแพร่ความรู้ เพื่อสร้างจิตใต้สำนึกให้เด็ก เยาวชน รักการกีฬา การออกกำลังกาย การนันทนาการอย่างต่อเนื่อง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	
๕.	หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สิน และการทำประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหาร ส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

(ลงชื่อ)

(นายวีรชิต วรัญชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง



คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
ที่ ๗๒๑ /๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ ข้อ ๗ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประกอบไปด้วย

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวีรชิต วัชรจิตกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ที่ ขร ๘๒๘๐๑/

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่ให้สูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้มีคำสั่งที่ ๗๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอต่อปริมาณงาน และสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในวันศุกร์ ที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายวิรัช วรรณชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

- ทราบ

ปลัด อบต.....

รองปลัด อบต.....

ผู้อำนวยการกองคลัง.....

ผู้อำนวยการกองช่าง.....

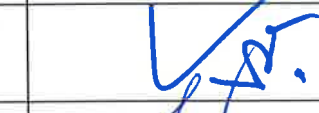
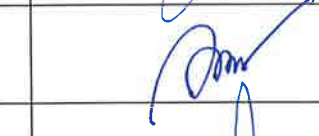
ผู้อำนวยการกองการศึกษา.....

หัวหน้าสำนักปลัด.....

นักทรัพยากรบุคคล.....

ลายมือชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวีรชิต วรณชิตกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ	
๒	นายเผ่าพันธ์ อินทรบัณฑิต	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๓	นางสาวปารมี สายพัฒน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๔	นางสาวกมลวรรณ วังมณี	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๕	นายอุทัย ทะวะดี	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๖	นายอรรถวุฒิ แผ่นทอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
๗	นางสาวปณิสรา ชัดคำกอง	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	
๘	นายวันชัย ห้วยไชย	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ	

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวีรชิต วรณชิตกุล	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายเผ่าพันธ์ธิน ธรรมบัณฑิต	กรรมการ	
๓	นางสาวปารมี สายพัฒน์	กรรมการ	
๔	นางสาวกมลวรรณ วังมณี	กรรมการ	
๕	นายอุทัย ทะวะดี	กรรมการ	
๖	นายอรรถวุฒิ แผ่นทอง	กรรมการ	
๗	นางสาวปาณิสรา ชัดคำกอง	กรรมการ/ เลขานุการฯ	
๘	นายวันชัย ห้วยไชย	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ที่ประชุม โดยมีนายวีรชิต วรณชิตกุล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม ดำเนินการเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามวาระดังนี้

ประธานที่ประชุม - เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (รอบประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
จะครบกำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น ดังนั้นเพื่อให้การ
บริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ตามคำสั่งที่ ๗๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์
วางแผน กรอบอัตรากำลัง ให้เหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และปริมาณงานของแต่ละ
ส่วนราชการ รวมทั้งควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินกว่าอัตราที่กฎหมาย
กำหนด โดยให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารแล้วเสนอ
ตามขั้นตอนต่อไป จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงเหตุผล ความจำเป็นในการกำหนดกรอบ
อัตรากำลัง

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ประธานฯ

- วาระที่ ๓ จะเป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป
ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีคำสั่งที่ ๗๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจัดทำวิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ต่อไป อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๔ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่ต้องใช้ใน ๓ ปี ข้างหน้า เชิญเลขานุการรายงาน

เลขานุการฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งใดและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้จะครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องจึงได้มีการพิจารณาจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ท่านพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการต่อไป

ปลัด อบต.

ชี้แจงเรื่องการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

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

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

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

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงาน แต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน หรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงาน กับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่

สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

ประธานฯ

การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

ประธานฯ

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมีดังนี้ (เอกสารแนบท้าย)

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมได้รับทราบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการแล้ว ให้แต่ละส่วนราชการสรุปกรอบอัตรากำลังในส่วนราชการตนเอง และหากส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะยุบเลิก เพิ่มหรือคงกรอบอัตรากำลังตำแหน่งใดไว้ ให้ชี้แจงต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณา

หัวหน้าสำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

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

สำนักงานปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๓. นิติกร ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๕. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๖. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๗. นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา (ว่าง) |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | จำนวน ๒ | อัตรา |
| ๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ | อัตรา (ว่าง) |
| ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๓ | อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) |
| ๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๒ | อัตรา |
| ๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ | จำนวน ๑ | อัตรา (ว่าง) |
| ๑๔. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๕ | อัตรา |
| ๑๕. คนงาน | จำนวน ๓ | อัตรา |
| ๑๖. คนงานประจำรถขยะ | จำนวน ๓ | อัตรา |

กองคลัง

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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

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

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๒	อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนา

อาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วม สนับสนุน ส่งเสริม การจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑ อัตรา
๔. ครู (อันดับ คศ.๒)	จำนวน	๔ อัตรา
๕. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน	๑ อัตรา
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๑๒ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑ อัตรา

ซึ่งกรอบอัตรารว่างของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ได้ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการ สอบแข่งขัน และกรอบอัตรารว่างของพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา กำลังดำเนินการสรรหาตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ที่ประชุม

รับทราบ

ปลัด

ขอให้หัวหน้าส่วนราชการ วางแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำเสนอตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ด้วย

หัวหน้าสำนักปลัด

ตามการพิจารณาปริมาณงานและภารกิจของสำนักงานปลัด เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีความเห็นว่าการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

ผู้อำนวยการกองคลัง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด สำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข สังกัด สำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการกองช่าง

ตามการพิจารณาปริมาณงานและภารกิจของกองคลัง เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีความเห็นว่าการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ตามการพิจารณาปริมาณงานและภารกิจของกองช่าง เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีความเห็นว่าการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

๒. ผู้ช่วยนายช่างกล สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่หัวหน้าส่วนราชการนำเสนอเพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจของ อบต. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยให้นักทรัพยากรบุคคลเตรียมข้อมูล และแต่ละส่วนราชการ เตรียมเอกสารเกี่ยวกับปริมาณงาน เพื่อขอเปิดกรอบตำแหน่งดังกล่าวภายหลังจาก แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ อบต.แม่ฟ้าหลวง (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้ประกาศใช้แล้ว

ผอ.กองการศึกษาฯ

นำเสนอการคำนวณสัดส่วนอัตรากำลังตามจำนวนครูและจำนวนเด็ก ในสัดส่วน ๑:๑๐
ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.
๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ดังรายละเอียดนี้

รายชื่อครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ผช. ครูผู้ดูแลเด็ก มีผู้ครอง (คน)	กรอบอัตรา ว่าง ครู/ผช.ครู ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการ ครู/ ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม) (คน)
1	นางสาววิภา ดำรงใจกุล	ศพด.บ้านห้วยน้ำขุ่น	ครู คศ.2	ปริญญาตรี	60	6	-	-
2	นางสาวนาดี วัฒนเลิศมงคล	ศพด.บ้านห้วยน้ำขุ่น	ครู คศ.2	ปริญญาตรี				
3	นางสาวจิตารีย์ เสรีสินธุ์	ศพด.บ้านห้วยน้ำขุ่น	ครู คศ.1	ปริญญาตรี				
4	นางศิริมาศ เทียวสา	ศพด.บ้านห้วยน้ำขุ่น	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปวส.				
5	นางสาวสุกัญญา เชื้อเมืองพาน	ศพด.บ้านห้วยน้ำขุ่น	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปวส.				
6	นางสาวเจนนา จันทาพูน	ศพด.บ้านห้วยน้ำขุ่น	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปวส.				
7	นางจันทร์เพ็ญ ธิยาพร	ศพด.บ้านอาข่าปากกล้วย	ครู คศ.2	ปริญญาตรี	55	6	-	-
8	นางสาววิลาวัลย์ วัฒนทองสกุล	ศพด.บ้านอาข่าปากกล้วย	ครู คศ.1	ปริญญาตรี				
9	นางสาวปิยะพร พิมพ์ติติกุล	ศพด.บ้านอาข่าปากกล้วย	ครู คศ.1	ปริญญาตรี				
10	นางสาวเกศริน ศิริ	ศพด.บ้านอาข่าปากกล้วย	ครู คศ.1	ปริญญาตรี				
11	นางลัดดาวัลย์ สีคำ	ศพด.บ้านอาข่าปากกล้วย	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปวส.				
12	นางอภิญา อภิเสถียรพงศ์	ศพด.บ้านอาข่าปากกล้วย	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				
13	นางสาวอุไรวรรณ ชัยประหลาด	ศพด.บ้านสวนป่า	ครู คศ.2	ปริญญาตรี	3	2	-	-
14	นางสาวอาม ต้าแสง	ศพด.บ้านสวนป่า	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปวส.				
15	นางจริยา วิเศษเพิ่มพร	ศพด.บ้านจะลอ	ครู คศ.1	ปริญญาตรี	27	3	-	-
16	นางสาวดวงดาว วิเศษเงินทวี	ศพด.บ้านจะลอ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				
17	นางสาวจริยา วิเศษศรีวิโรจน์	ศพด.บ้านจะลอ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ผช. ครูผู้ดูแลเด็ก มีผู้ครอง (คน)	กรอบอัตรา ว่าง ครู/ผช.ครู ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการ ครู/ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม) (คน)
18	นางสาวลีเหมย นะทอง	ศพด.บ้านป่าซางนาเงิน	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				
19	นางหมีคู่ พงศวดาร	ศพด.บ้านป่าซางนาเงิน	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ม.ปลาย	28	3	-	-
20	นางสมัชชา กันทรชัชวาล	ศพด.บ้านป่าซางนาเงิน	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				
21	นางสาวชนาภา แก้วรัตน์	ศพด.สามัคคีเก่า	ครู คศ.1	ปริญญาตรี	19	2	-	-
22	นางประทุม อยู่ลือ	ศพด.สามัคคีเก่า	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ม.ปลาย				
รวม					192	22	0	-

ที่ประชุม

รับทราบ

ผู้อำนวยการกองคลัง ชี้แจงรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่จ่ายจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
มีภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๒๒.๗๗

ที่ประชุม

รับทราบและมีมติเห็นชอบให้ส่วนราชการทุกส่วนกำหนดอัตรากำลังตามที่ได้เสนอมา

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

เลขานุการ จากแผนรอบปีที่ผ่านมา มีพนักงานส่วนตำบลต้องการที่จะเพิ่มศักยภาพของตนเอง องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จึงได้สอบถามความคิดเห็นของพนักงานในความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรที่ตนเองต้องการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ หรือเพิ่มความรู้ความสามารถ ซึ่งสรุปได้ตั้งเอกสารแนบท้าย

ประธานฯ เชิญกรรมการทุกท่านเพิ่มเติม..... เมื่อไม่มีใครเพิ่มเติม หรือแสดงความคิดเห็นก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

มติที่ประชุม เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามที่ฝ่ายเลขานุการ

เลขานุการฯ ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกองคการบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป

ประธานฯ มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆ ในวาระนี้หรือไม่

ที่ประชุม -ไม่มี

ประธานฯ เมื่อไม่มี ขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นายวันชัย ห้วยไชย)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายวีรชิต วรณชิตกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

ประธานคณะกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม