

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๕๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๗๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๙๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๑๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๔๐
ภาคผนวก	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑๔๓
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔๔
- ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน	๑๕๐
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕๑
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕๒
- รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕๓
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕๔
- บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง	๑๗๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน	๑๗๘
- บัญชีการเพิ่มงานในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑๘๑
- บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑๘๒
- สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรารว่างของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘๔
- สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑๘๕
- สรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑๘๖
- สรุปการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑๘๗
- สรุปการขอยุบเลิกในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑๘๘
- สรุปการส่งคืนอัตรารว่างสังกัดสถานศึกษา ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑๘๙

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

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ และเพื่อปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจ หน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดย กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับ เดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน

ตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีนักทรัพยากรบุคคล และเจ้าพนักงานธุรการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป

ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาผลงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการ

พิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลัง

ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนใน

จำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคน เหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่าง เป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนด วิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและ คุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่ เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อ ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มา ซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่ กำหนดไว้

๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไป ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลัง แต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ กำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในเป็นองค์กรบริหารส่วน

ตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการะงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

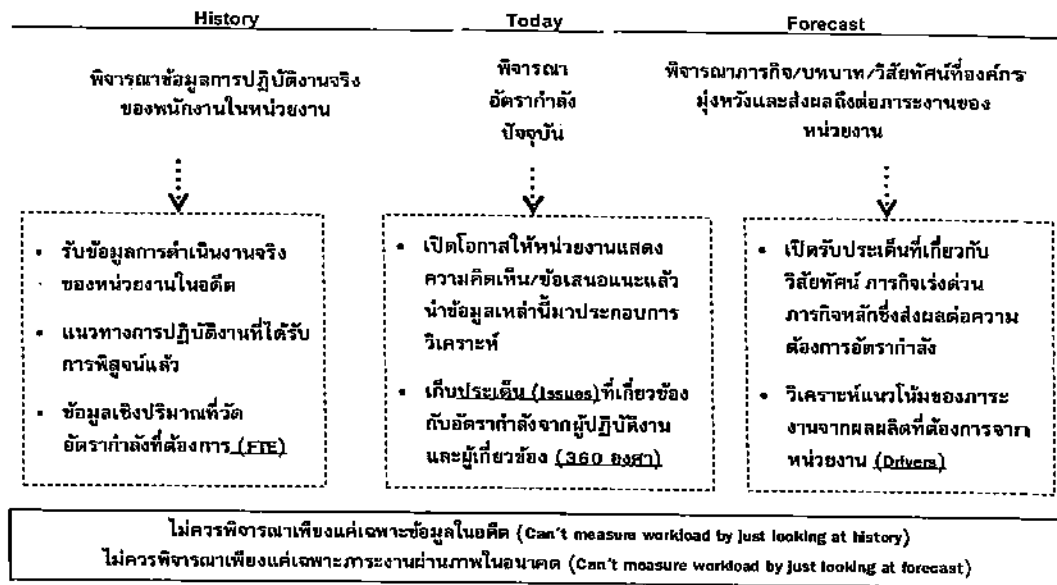
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา กีฬาและนันทนาการ การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

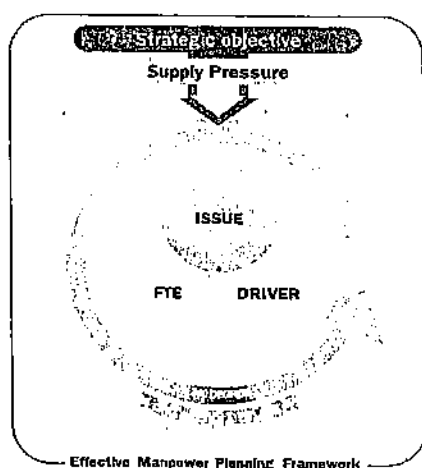
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



Effective Manpower Planning Framework

องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังโดยใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ที่มีอยู่ดังนี้

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

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ลงงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำ

กว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หาก

กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มักจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระแสด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตราค่าจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงที่มีงบประมาณ จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในกับองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อบต.แม่สลองใน		กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อบต.เทอดไทย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่สลองใน		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.เทอดไทย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑
		นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑
		นิติกร (ปก./ชก.)	๑
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๒
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๔		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑		
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑		
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๒		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	๑		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๓
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	๑		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑		
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
นักการภารโรง	๑	แม่บ้าน	๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่สลองใน		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.เทอดไทย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
พนักงานขับรถยนต์	๔	ยาม	๑
คนงาน	๘	พนักงานดับเพลิง	๓
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓
		พนักงานขับรถยนต์	๒
		นักรการ	๑
กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	๑
		(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	
		นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑
		เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑		
กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)		(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อบต.แม่สลองใน		กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อบต.เทอดไทย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
วิศวกรไฟฟ้า (ปก./ชก.)	๑		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑
		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
คนงาน	๒	คนงาน	๓
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>		<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑
		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑
<u>พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	
ครู (อันดับ คศ.๓)	๑	ครู (อันดับ คศ.๓)	๑
ครู (อันดับ คศ.๒)	๗	ครู (อันดับ คศ.๒)	๑๑
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑๒	ครู (อันดับ คศ.๑)	๓
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑๐	ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑๓
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๑
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓๒		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
แม่บ้าน	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒๖
คนงาน	๑	คนงาน	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๗		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แม่สลองใน		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.เทอดไทย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑
รวมทั้งสิ้นของ อบต.แม่สลองใน	๑๖๐	รวมทั้งสิ้นของ อบต.เทอดไทย	๑๕๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
จำนวน ๑๒๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท		จำนวน ๑๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	

หมายเหตุ : รวมอัตรากำลังแล้ว

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในและองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในได้ประกาศรับโอน และในอนาคตถ้าไม่มีผู้ขอการรับโอนอาจจะจำเป็นต้องขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับพนักงานจ้างอยู่ในช่วงระหว่างการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการของพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้ตระหนักถึงความสำคัญขององค์กรที่เกิดขึ้นได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือของทรัพยากรบุคคลที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ภารกิจและเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ด้าน ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กรดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างและการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีโครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับกับภารกิจหลักที่เน้นการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยกำหนดโครงสร้างให้มีหน่วยงานที่เป็นภารกิจเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีการลดสายการบังคับบัญชาลง และมีการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นโดยมีการบริหารงานแบบประสานเชื่อมโยงกันและปรับกระบวนการทำงานให้มีความเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกันภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันโดยมีความเชื่อมโยงข้อมูลในทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๓. จัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายการทำงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัทโดยการธำรงรักษาจะมุ่งเน้นระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีระบบสมรรถนะซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักของบุคลากรและสมรรถนะเฉพาะงาน และระบบประเมินบุคลิกภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องการสรรหาบุคลากรการพัฒนาบุคลากรโดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งสร้างความตระหนักให้ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยงาน จะต้องเป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานนั้นๆ ทั้งในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะแผนการสืบทอดตำแหน่งการบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งวางอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีโครงสร้างตำแหน่งและอัตรากำลังที่เหมาะสม กับภารกิจมีระบบการบริหาร อัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลาไหน โดยสอดคล้องกับภารกิจองค์กร รวมทั้งมีระบบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพและมีแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพแต่ละเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์กร และแผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับ

๖. สรรหา และคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ “คนเก่ง” และ “คนดี” มีความเหมาะสมกับองค์กรยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่งและเป็นมีคุณธรรม

๗. บริหารงานบุคคล ด้วยระบบคุณธรรมเน้นความสามารถเป็นหลักโดยผ่านระบบคณะกรรมการ

๔. นโยบายค่าตอบแทนสวัสดิการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับค่างานและผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติการให้เป็นธรรม โดยการประเมินผลตาม KPI ของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิต ที่ให้พนักงานยึดมั่นในวัฒนธรรมในองค์กร คือมีทัศนคติความเป็นเจ้าของส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น สวัสดิการที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน และสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัด

สวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๖. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมทั้งสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องให้พนักงานได้รับรู้และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร
๗. ปรับอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามค่างาน ผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๕. นโยบายด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ขององค์การ Knowledge Management เรียนรู้จากกันและกัน เสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ทั้งจากภายใน และจากภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาด้านพัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรคให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิด การถ่ายทอดและเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และมีกิจกรรมและการแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่าง ต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัย กระบวนการ “การจัดการความรู้” ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการ ต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุ ตามยุทธศาสตร์ โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติงาน ราชการสู่การปฏิบัติจริงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้

๑. การปรับโครงสร้างองค์กรพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ
๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว
๓. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่ เอื้อต่อการจัดการความรู้และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน ความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมหรือสร้างเวทีสำหรับการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นกิจจะลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลให้มาพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๒. การเล่าเรื่อง เป็นกระบวนการสื่อสารความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลแบบไม่เป็นทางการ เป็นเทคนิคของการเปลี่ยนความรู้จากความรู้โดยนัย ให้เป็นความรู้ปรากฏชัดเจน

๓. การจัดตลาดนัดความรู้ เป็นการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ผ่านรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การเสวนา การจัดนิทรรศการ หรือเล่าเรื่อง ประสบการณ์ หรือความสำเร็จ

๔. การจัดมุมความรู้ เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์การ จัดมุมสาระความรู้ตามสถานที่ต่างๆ เพื่อให้ผู้ใช้บริการเข้าถึงความรู้ได้หลากหลายช่องทาง

๕. ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นการจัดพื้นที่สำหรับกลุ่มที่มีความสนใจตรงกันให้มาทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และร่วมกันสร้างความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงานและการให้บริการ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น มีความสนใจ และความปรารถนาาร่วมกัน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ในกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยน สร้างความรู้ สร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน

๖. การจัดตั้งทีมงานข้ามสายงาน เป็นการจัดตั้งทีมงานมาเพื่อทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่า “การทำงานในแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายๆ ด้านมาแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ

๗. ระบบพี่เลี้ยง เป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แบบตัวต่อตัว จากผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์มากกว่าไปยังผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า

๘. การหมุนเวียนเปลี่ยนการทำงาน เป็นการสับเปลี่ยนงานโดยการย้ายบุคคลไปทำงานในหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่สายงานเดียวกันเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

๖. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มุ่งเน้นพัฒนาระบบสารสนเทศโนโลยีสารสนเทศในการบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับกลยุทธ์งานด้านทรัพยากรบุคคล โดยจะใช้ระบบโปรแกรมที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นๆ ขององค์กรให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดขั้นตอนของงาน และปริมาณเอกสารและพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ด้วยตนเอง

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการสื่อสารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลแม่สลองใน ได้รับการยกฐานะเป็นตำบลเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยแยกออกจาก ตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย เดิมมีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๘ หมู่บ้าน ได้รับการยกฐานะเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๙ จนถึงปัจจุบัน จำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๒๗ หมู่บ้าน มีเนื้อที่ประมาณ ๑๖๘,๓๑๒ ไร่ หรือ ๒๖๙.๓๐ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่บนเทือกเขาสูงติดแนว ชายแดนตามทิศตะวันตกตลอดแนว ห่างจากตัวอำเภอและจังหวัด มีพื้นที่เป็นภูเขาสลับซับซ้อน พื้นที่ ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวน มีแหล่งน้ำที่สำคัญ ได้แก่ แม่น้ำคำ น้ำห้วยหยวก น้ำห้วยหมาก น้ำห้วยหก ซึ่งเป็นลำน้ำในการอุปโภคบริโภค และใช้ในการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวไทยภูเขา เผ่าต่างๆ ได้แก่ อาข่า จีนยูนนาน ไทยใหญ่ ลีซอ ลาหู่ อีวเมี่ยน ทำให้มีบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบ ตามกรอบอัตรากำลัง จึงทำให้จำเป็นต้องมีการจัดสรรบุคลากรและแบ่งงานให้เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย จากการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปกครอง ตนเอง และการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของชุมชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลแม่สลองใน คือ “พัฒนาคน ชุมชน อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความรู้ สุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ กระจายรายได้ให้ประชาชน ดำรงชนเผ่า อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแม่สลองในเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่ง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ สมบูรณ์และยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบคมนาคมขนส่ง

- แนวทางที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่งให้มีมาตรฐาน
 แนวทางที่ ๒ การพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
 แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมงานด้านผังเมืองงานวิศวกรรมจราจรและงานควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน
 แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและการตลาดเพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น
 แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้ไม่มี
 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว วิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของคนในท้องถิ่น
 แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมและอนุรักษ์ รวมทั้งเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และการสาธารณสุข

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีมาตรฐาน
 แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสู่การมีรายได้
 แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น
 แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริการสาธารณสุขแบบหลากหลาย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

- แนวทางที่ ๑ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 แนวทางที่ ๒ ป้องกัน ฟื้นฟูและบรรเทาสาธารณภัย
 แนวทางที่ ๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และสื่อผิดกฎหมายทางด้านอิเล็กทรอนิกส์
 แนวทางที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกันแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย น้ำเสีย และมลพิษ
 แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร

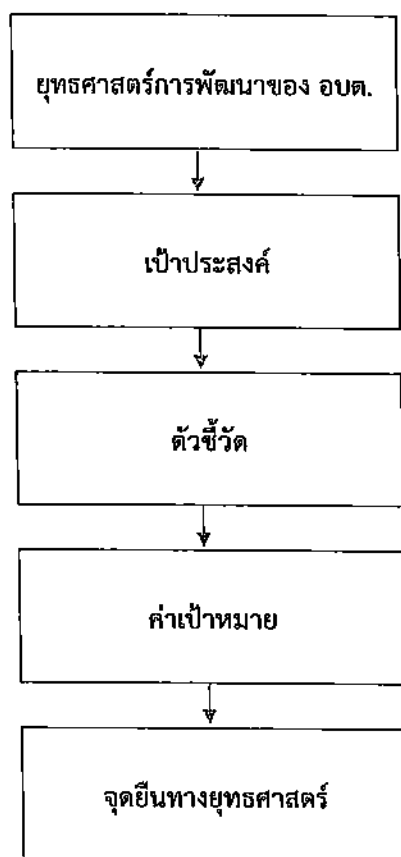
- แนวทางที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 แนวทางที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
 แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
 แนวทางที่ ๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือและเทคโนโลยีสำหรับรองรับระบบดิจิทัล
 แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

การสรุปสถานการณ์ การพัฒนา การประเมินผลการนำแผนพัฒนาสามปีไปปฏิบัติในเชิงปริมาณ และการประเมินประสิทธิภาพผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพโดยนำเสนอ ดังนี้

๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และTrend ปัจจัยและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strength: S)

(๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในมีศักยภาพในการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี

(๒) วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความเป็นเอกลักษณ์ เอื้อต่อการท่องเที่ยว

(๓) มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย

(๔) ประชาชนมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย สงบสุข มีความเอื้ออารีต่อกัน

(๕) มีป่าชุมชนและป่าอนุรักษ์ภายในพื้นที่

(๖) มีถนนหลวงชนบทสายหลัก ๔๐๕๒ ตัดผ่านตำบล ซึ่งมีรถสัญจรเป็นจำนวนมาก

๒) จุดอ่อน (Weak:W)

(๑) การจัดการสิ่งแวดล้อมและขยะยังไม่มีประสิทธิภาพ

(๒) ขาดการพัฒนาผังเมืองรวม

(๓) เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น

(๔) เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมก้าวร้าวมั่วนิ่ม สร้างความเดือดร้อนแก่ชุมชน

(๕) ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

(๖) ปัญหาหนี้สินและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๗) สภาพพื้นที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากอำเภอและจังหวัด

๓) โอกาส (Opportunity: O)

(๑) เทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว

(๒) ภาคส่วนต่างๆ ให้ความสำคัญกับการปกครองท้องถิ่น

(๓) มีรถสัญจรผ่านพื้นที่ตำบลเป็นจำนวนมาก

(๔) เป็นจุดกึ่งกลางระหว่างอำเภอแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่จันและอำเภอแม่สาย

๔) อุปสรรค (Threat: T)

(๑) การเมืองระดับชาติไม่มีเสถียรภาพ ขาดการสมานฉันท์อย่างจริงจัง

(๒) สภาพเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะถดถอย

(๓) สังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ประชาชนไม่มีภูมิคุ้มกันที่แข็งแกร่งพอในการตั้งรับ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ไหลบ่าเข้ามาอย่างต่อเนื่อง

(๔) สังคมขาดการสมานฉันท์อย่างจริงจัง

(๕) ขาดการบริหารงานที่ต่อเนื่องที่จะมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้าน	สถานการณ์ภาพ แวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ข้อบ่งชี้และ ปริมาณของ ปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่ เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความ คาดหวังและ แนวโน้ม อนาคต
๑. โครงการสร้าง พื้นฐาน	๑) ขาดแคลนแหล่งน้ำ ในการเกษตรและ น้ำประปาสำหรับ อุปโภค-บริโภคยังไม่ พอเพียงและยังไม่ได้ มาตรฐาน	- แหล่งน้ำและ น้ำประปาในการ อุปโภค-บริโภค	- ในเขต อบต.	- ประชาชนมี แหล่งน้ำและมี น้ำประปาใช้ อย่างพอเพียง มีคุณภาพตาม มาตรฐานมาก ขึ้น
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทาง และที่สาธารณะยังไม่ สามารถดำเนินการ ครอบคลุมพื้นที่ได้ ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่ สาธารณะใน เขต อบต.	- ทางและที่ สาธารณะมี แสงสว่าง เพียงพอ
๒. ด้านงาน ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	๑) มีการระบาดของ โรคอุบัติใหม่ โรค ระบาด โรคติดต่อ	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขต อบต.	ในพื้นที่ไม่มี การระบาดของ โรคอุบัติ ใหม่ โรค ระบาด โรคติดต่อ
	๒) ประชาชนในพื้นที่ ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง แนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน		- ประชาชน กลุ่มเสี่ยงและ ผู้ป่วย	

เป้าประสงค์ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาศูนย์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบคมนาคมขนส่ง

- พันธกิจ เพื่อสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
- เป้าประสงค์ ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่งภายในตำบล ๑๐๐%

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่งให้มีมาตรฐาน	สามารถแก้ไขปัญหาการคมนาคม การขนส่ง ปัญหาการกีดขวางถนน และโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร	สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ใช้น้ำอุปโภค บริโภคและน้ำใช้ในการเกษตรโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นได้
๓. ส่งเสริมงานด้านผังเมืองงานวิศวกรรมจราจรและงานควบคุมอาคาร	สามารถแก้ไขปัญหาการคมนาคม การขนส่ง ปัญหาการกีดขวางถนน และโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

- ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริหารและโลจิสติกส์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน +๖ และ GMS

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- พันธกิจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
- เป้าประสงค์ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน การบริการ
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

-การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย ๑๐๐%

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน	ประชาชนมีการเรียนรู้ด้านการผลิต การแปรรูป การจำหน่ายและการตลาดเพิ่มขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีพพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและการตลาดเพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น	ประชาชนมีการเรียนรู้ด้านการผลิต การแปรรูป การจำหน่ายและการตลาดเพิ่มขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีพพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว วิถีชีวิต และอัตลักษณ์ของคนในท้องถิ่น	มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่และการเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยว ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้นและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์ รวมทั้งเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	มีการพัฒนาการท่องเที่ยว/แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร ธรรมชาติ และเชิงวัฒนธรรม ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้นและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

• หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

• ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา และยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา การสาธารณสุข

- พันธกิจ - ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง รวมทั้งปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์คุณค่าวัฒนธรรม

- ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีทั่วหน้า

- เป้าประสงค์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- จำนวนเพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม การจัดการศึกษาควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมของแต่ละชนเผ่า และประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีทั่วหน้า ร้อยละ ๑๐๐

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีมาตรฐาน	คุณภาพ มาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีคุณภาพและได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสู่การมีรายได้	ประชาชนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุน การศึกษาควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมของแต่ละชนเผ่าเพื่อพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น	ประชาชนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริม การบริการด้านสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาลการแพทย์ทางเลือก การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อที่ดีขึ้น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุขแบบหลากหลาย	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

● พันธกิจ

๑. ดำเนินการส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีการนันทนาการอย่างมีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

● เป้าประสงค์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

● ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและสงเคราะห์ต่างๆ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตดีขึ้นร้อยละ ๑๐๐
๒. จำนวนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	ชุมชนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ดีขึ้น
๒. ป้องกัน ฟื้นฟูและบรรเทาสาธารณภัย	ชุมชนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ดีขึ้น
๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และสื่อผิดกฎหมายทางด้านอิเล็กทรอนิกส์	สามารถแก้ไขปัญหาชุมชนในด้านยาเสพติด ปัญหายาเสพติด และการค้ามนุษย์
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	ประชาชนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองช่าง, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

- ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

- พันธกิจ
 - บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนอย่างยั่งยืน
 - บริหารจัดการด้านทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- เป้าประสงค์ เพื่อให้ประชาชนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีคุณภาพ
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนอย่างยั่งยืน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ประชาชนในพื้นที่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ คำนึงถึงคุณค่า รักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนตามแนวทางพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พื้นที่ตำบลแม่สลองในมีความอุดมสมบูรณ์ของป่าต้นน้ำและมีน้ำใช้ในการเกษตรอย่างพอเพียง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกันแก้ไข ปัญหาขยะมูลฝอย น้ำเสีย และมลพิษ	พื้นที่ตำบลแม่สลองในได้รับการส่งเสริมจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน มลพิษทางอากาศตลอดจนการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนเพิ่มขึ้น มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และเป็นระเบียบเรียบร้อยที่ดีขึ้น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการใช้พลังงานทดแทน สามารถลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อนได้

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

- ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร

● พันธกิจ

๑. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการ
๒. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

● เป้าประสงค์

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาและมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๒. สร้างภูมิคุ้มกันในการสร้างคนและสังคมที่มีคุณภาพ

● ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐
๒. มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และสะดวก รวดเร็วขึ้น
๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	ประชาชนในพื้นที่ที่มีความปรองดองสมานฉันท์ มีความรักและสามัคคีกันภายในชุมชนเพิ่มขึ้น ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือและเทคโนโลยีสำหรับรองรับระบบดิจิทัล	ประชาชนในพื้นที่ได้รับการบริการจากหน่วยงานของรัฐอย่างสะดวก รวดเร็วและได้มาตรฐานดีขึ้น
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมในการพัฒนาท้องถิ่น	ชุมชนในพื้นที่ได้รับการเสริมสร้างให้มีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งตนเองได้

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด อบต., กองช่าง, กองคลัง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ-ตำบล-หมู่บ้าน ยังไม่สะดวก ถนนเป็นลูกรัง มีความยากลำบากในการสัญจร และถนนเดิมชำรุด
- (๒) ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน/ตันเขิน
- (๓) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๔) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร
- (๕) ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- (๖) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๗) ปัญหาบางหมู่บ้านขาดสนามกีฬาคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อเป็นสนามกีฬากีฬาถาวร
- (๘) ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางหมู่บ้านมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
- (๙) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- (๔) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค-บริโภคในพื้นที่ทุกหมู่บ้าน
- (๕) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค
- (๖) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ
- (๒) ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- (๓) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกินและส่งเสริมอาชีพที่ยั่งยืนให้เกษตรกรในพื้นที่
- (๔) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่พอเลี้ยงชีพ
- (๕) ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
- (๖) ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การอพยพแรงงาน
- (๗) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- (๘) ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม

ความต้องการ

- (๑) จัดตั้งศูนย์กลางการค้า ข้อมูลทางการเกษตร
- (๒) ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการศึกษาดูงาน
- (๓) สนับสนุน และจัดสรรงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๔) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๕) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ เพื่อเพิ่มรายได้
- (๖) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (๗) จัดหาที่ดินทำกินและส่งเสริมอาชีพที่ยั่งยืนให้เกษตรกรในพื้นที่
- (๘) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๙) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความมั่นคงทางชายแดน
- (๒) ปัญหาด้านการไม่มีสัญชาติ
- (๓) ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- (๔) ปัญหาในการแหวดระงักยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจาย
- (๕) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย
- (๖) ปัญหาความยากจน
- (๗) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับบริการเท่าที่ควร
- (๙) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๑๐) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๑๑) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

(๑๒) ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน

(๑๓) ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ

(๑๔) การเล่นเกมพนัน

ความต้องการ

(๑) ต้องการมีส่วนร่วมทางการเมือง

(๒) ต้องการมีสิทธิเป็นคนไทยและต้องการมีส่วนร่วมทางการเมือง

(๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน

(๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย

(๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

(๕) จัดทำแผนจัดค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บำบัดฟื้นฟูผู้เสพและผู้ติดยาเสพติด

(๖) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสารเคมีเพิ่มเติมให้มีความพร้อมในการป้องกันภัย

(๗) จัดหาอุปกรณ์กีฬาให้ประชาชน เยาวชน ในพื้นที่ และประสานของบประมาณเพื่อก่อสร้างสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน

(๘) สร้างสวนสาธารณะเพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้แก่ประชาชนในพื้นที่

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

(๒) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก

(๓) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

(๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๕) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

(๖) บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ความต้องการ

(๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ

(๓) จัดบริการ อบต. สัญจรให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก

(๔) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจบทบาท หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๕) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอื่นๆ

(๖) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่าและการทำลายแหล่งต้นน้ำลำธาร
- (๒) ปัญหาการเผาป่าเพื่อทำการเกษตรกรรมในพื้นที่
- (๓) ปัญหาดินเสื่อมสภาพ
- (๔) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๖) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๗) ป่าไม้ถูกทำลายจากไฟป่า ที่สาธารณประโยชน์ถูกบุกรุก
- (๘) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๙) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๑๑) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียและสิ่งปฏิกูลลงแม่น้ำ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ฝึกอบรมและจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน และ
- (๗) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๙) รณรงค์ป้องกันการตัดไม้ทำลายป่า รักษาป่าต้นน้ำ

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดแคลน อาคารเรียน วัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน ในการจัดการเรียนการสอน
- (๓) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น
- (๔) ปัญหาประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ทำให้อ่าน เขียน หนังสือไม่ได้
- (๕) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๖) ปัญหาการขาดแหล่งเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร และการขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของงบประมาณ ก่อสร้างอาคารเรียน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่
- (๓) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นสืบต่อไป
- (๔) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- (๕) ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- (๖) พื้นฟูส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๗ ด้านการสาธารณสุขสภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- (๒) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้พิการ ไม่ทั่วถึง
- (๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก ไข้มาลาเรีย ไข้มือเท้าปาก
- (๔) ปัญหาการขาดการวางแผนครอบครัว (คุมกำเนิด)
- (๕) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๖) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านสาธารณสุข

ความต้องการ

- (๑) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (๒) รณรงค์ให้มีการป้องกันและกำจัดยุงลาย
- (๓) จัดให้มีการป้องกันและกำจัดการแพร่ระบาดของเชื้อโรคและพาหะ ที่จะนำไปสู่การระบาดของโรคต่างๆ
- (๔) ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้พิการ ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ
- (๕) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๖) จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ด้านสาธารณสุขให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๗) ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชนในพื้นที่ห่างไกล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สองในได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนใน พร้อมทั้งจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้พัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน ส่วนด้านการสาธารณสุขจะเน้นให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีร่างกาย พลานามัยแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ด้านการคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกและรวดเร็ว ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น พัฒนาทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนเพื่อให้สร้างรายได้แก่ครอบครัวอย่างพอเพียง และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมตลอดถึงกฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ อาทิ พระราชบัญญัติ การสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อประเมินผลสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในมีศักยภาพในการทำงานเป็นทีม และมีความสามัคคี
๒. วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความเป็นเอกลักษณ์ เอื้อต่อการท่องเที่ยว
๓. เป็นแหล่งปลูกข้าว กาแฟ คุณภาพดี มีผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่หลากหลาย
๔. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคีกัน ประชาชนมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย สงบสุข มีความเอื้ออาทรต่อกัน
๕. มีป่าชุมชนและป่าอนุรักษ์ภายในพื้นที่
๖. มีกองทุนหมู่บ้านในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือกัน
๗. มีถนนหลวงชนบทสายหลัก ๔๐๕๒ ตัดผ่านตำบล ซึ่งมีรถสัญจรเป็นจำนวนมาก

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ไม่มีระบบชลประทาน พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตรนอกฤดู
๒. ไม่มีระบบการบริหารจัดการน้ำแบบยั่งยืน

๓. มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบลแต่ไม่มีการจัดทำแผนการท่องเที่ยวอย่างสมบูรณ์เพื่อประชาสัมพันธ์และไม่ได้รับการบูรณาการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน
๔. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมนอกเหนือจากอาชีพเกษตรกรรม
๕. ไม่มีตลาดรองรับผลิตผลทางการเกษตร
๖. เกษตรกรใช้สารเคมีมากในภาคเกษตร
๗. การจัดการสิ่งแวดล้อมและขยะยังไม่มีประสิทธิภาพ
๘. ขาดการพัฒนาผังเมือง
๙. เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
๑๐. เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมก้าวร้าว มั่วสุม สร้างความเดือดร้อนแก่ชุมชน
๑๑. ปัญหาหนี้สินและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๒. สภาพพื้นที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากอำเภอและจังหวัด

โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีแม่น้ำสายหลัก แม่น้ำคำ ไหลผ่านพื้นที่ทำการเกษตร
๒. มีหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ
๓. กรมส่งเสริมฯ มีการฝึกอบรม ข้าราชการ พนักงานให้มีความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่รัฐบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริม
๕. พื้นที่ตำบลแม่สลองใน เป็นแหล่งท่องเที่ยว ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีความโดดเด่นเรื่องพื้นที่ท่องเที่ยว ทั้งเชิงธรรมชาติและวัฒนธรรมที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ให้มาท่องเที่ยว สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๗. เทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว

อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน
๒. การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้งทำให้การบริหารงานด้านนโยบายไม่มีความแน่นอน
๓. ปัญหาสภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว หมอกควัน อุทกภัย ไฟป่า
๔. มีบางพื้นที่ที่เป็นที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำการเกษตรบริเวณสองฝั่งแม่น้ำคำ แม่น้ำหมาก ซึ่งเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการประสบปัญหาน้ำท่วม
๕. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดิน
๖. ราคาผลิตผลทางการเกษตรตกต่ำ
๗. สังคมในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้ประชาชนไม่มีภูมิด้านทานเพียงพอในการตั้งรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ไหลบ่าเข้ามาอย่างต่อเนื่อง

๘. สังคมขาดการสมานฉันท์อย่างแท้จริง
๙. ขาดการบริหารงานที่ต่อเนื่องที่จะมุ่งไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์
๑๐. สภาพเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะถดถอย

จากการวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในภาพรวมของตำบลแม่สลองใน โดยใช้เทคนิค SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณูปการ
- (๗) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนา ท่าเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อนมีเขตแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยมีแหล่งชุมชนตั้งอยู่บริเวณลุ่มน้ำ และมีถนนทางหลวงชนบทตัดผ่านจากปากทางแยกแม่สลอง ตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน ถึงบ้านสามแยกอีโก้ ตำบลแม่สลองในถึงบ้านเทอดไทย ตำบลเทอดไทยและสิ้นสุดถึงบ้านหัวแม่คำ ตำบลแม่สลองใน นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

ภูมิศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อนและอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติทั้งหมด ถนนบางแห่งยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง เนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตำรวจและทหาร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้ เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

พื้นที่ตำบลแม่สลองในอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติมีกฎหมายเฉพาะที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา การดำเนินการเกี่ยวกับขยายเขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยของประชากรในตำบล อยู่ในอำนาจหน้าที่ของทหารและ ป่าไม้ รวมทั้งการขยายไฟฟ้าก็อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทหารและป่าไม้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงานรวมถึง การประสานงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๕) การส่งเสริมกีฬา
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๗) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวใหญ่ภูเขาหลายชนเผ่า มีฐานะที่ยากจนและยังขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด รวมทั้งมีประชากรจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาอยู่ในพื้นที่จึงทำให้มีปัญหาในด้านทรัพยากรบุคคลที่มีมากเกินงาน ทำให้เกิดการว่างงาน

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล สถาบันทางศาสนา ตลอดจนมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่มที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น สมาคมอาช้ในประเทศไทย มูลนิธิศุภนิมิต องค์การแพลน องค์การสมาคม

ระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน กลุ่มชาติพันธุ์ลาหู่ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทั้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานทำในเมืองหรือต่างจังหวัด รวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๕) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๖) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๗) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถดูแลตัวเองได้ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมเศรษฐกิจราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น งานเทศกาลโล้ชิงช้า งานวัฒนธรรมชาวดอยดอกบัวทองบานที่บ้านหัวแม่คำ เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ยังมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมี

ประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษาที่หลากหลายชนเผ่า และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกล

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองโนเป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อนและอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติทั้งหมด ปศุสัตว์เศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว, ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์, กาแฟ, ชา, สับปะรด, เสาวรส, มีศูนย์เรียนรู้ชุมชนบ้านนาไต่ หมู่ที่ ๒๐ บ้านนาไต่ โดยนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เช่น การขุดบ่อเลี้ยงปลา การปลูกพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ชา การปลูกพืชผักสวนครัว การเลี้ยงสุกร ซึ่งเป็นการเกษตรครบวงจร มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม เช่น วนอุทยานห้วยแม่คำ น้ำตกห้วยแม่คำ ลานดอกบัวตอง และมีวัฒนธรรมของชนเผ่าที่เป็นเอกลักษณ์เพื่อใช้ในการจัดเทศกาลต่างๆ ของตำบล เช่น เทศกาลไล่ชิงช้า งานวัฒนธรรมชาวต๋องดอกบัวตองบานที่บ้านห้วยแม่คำ

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองโน มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอื่นเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๖) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝกอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำตามพระราชดำริ อีกทั้งยังมีการออกข้อบัญญัติการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล โดยมีการดำเนินงานการจัดการขยะโดยวิธี การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษ

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินการจัดการขยะโดยวิธี การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษไม่สามารถดำเนินการครบทุกหมู่บ้านได้ เนื่องจากในพื้นที่ตำบลแม่สลองในเป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อนและอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการรณรงค์จิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายคนรักสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้นด้วยสาเหตุที่เกิดจากคนไทยที่เกิดการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการหรือการขายที่ดินให้นายทุนต่างชาติแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปบุกรุกป่าใหม่ และการที่มียาทุนชาวต่างชาติเข้าทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การใช้พื้นที่ในตำบลเป็นเส้นทางคมนาคมในการเข้าสัมปทานเหมืองแร่กับประเทศเพื่อนบ้าน การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบเตาเผาขยะ จะต้องระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๔.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ โดยเฉพาะภาษาจีน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในจึงได้เริ่มต้นสนับสนุนส่งเสริมการนำครูจากมูลนิธิประเทศจีนเข้ามาสอนภาษาจีนโดยการให้อยู่กินกับชาวบ้านและทำกิจกรรมกับโรงเรียนในพื้นที่ เพื่อนำร่องไปสู่โครงการอื่นๆ ในการเร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาจีนเพิ่มมากขึ้น การอนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น โครงการงานประเพณีวัฒนธรรมของชนเผ่าต่างๆ/กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ทางศาสนา

จุดอ่อน

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสถานศึกษาในระดับประถมเท่านั้น และยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาสูง ซึ่งปัจจุบันในการบริหารงานศึกษายังขาดประสบการณ์ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งในพื้นที่มีประชากรหลายชนเผ่า ทำให้มีภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป การสื่อสารย่อมต้องใช้คนในพื้นที่เป็นล่ามในการประสานงาน ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่รู้หนังสือ ไม่สามารถพูด-อ่านภาษาไทยได้ชัดเจนและเป็นประชากรแฝง เพื่อเข้ามาทำงานทำในพื้นที่ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

โอกาส

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒๑ ศูนย์ มีจำนวนครูผู้ดูแลเด็กจำนวนเพียงพอต่อเด็กตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ทำให้เด็กเล็กมีพัฒนาการและทักษะตามมาตรฐาน มีการนับถือศาสนาต่างๆ เช่น พุทธ คริสต์ จึงมีศาสนสถาน (วัด/โบสถ์) ในพื้นที่จำนวนมาก ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล และมีประเพณีวัฒนธรรมที่หลากหลายเนื่องจากมีหลายชนเผ่าที่ยังคงอนุรักษ์ไว้

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามา รวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

- ๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ
- ๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- ๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองในส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุก ภาคส่วน

จุดอ่อน

- ๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
- ๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่สลองในในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
- ๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
- ๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- ๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาองค์กร อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

๔. บุคลากรมีการต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชน จำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์บุคลากรในระดับองค์กร

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น ข้าง การเงิน พัสดุ สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นิติกร
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดีมาก
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรอยู่ในพื้นที่มานานทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การสนับสนุนสวัสดิการผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๔. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๗. การสนับสนุนด้านสาธารณสุข
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน
๑๐. การบริหารจัดการขยะ
๑๑. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๑๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๑๓. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๑๔. การบริหารจัดการน้ำ

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๔. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แกไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

และมีหน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ได้มีการเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ฟ้าหลวงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียง ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่ฟ้าหลวง

ลำดับที่	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานครู อบต. (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	หมายเหตุ
๑.	อบต.แม่สลองใน	๔	๑๒๓,๐๐๐,๐๐๐	๔๐	๓๐	-	๖๕	๒๕	รวม ๑๖๐ อัตรา
๒.	อบต.เทอดไทย	๔	๑๒๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๔	๒๘	-	๔๔	๔๗	รวม ๑๕๓ อัตรา
๓.	อบต.แม่สลองนอก	๔	๖๘,๕๐๐,๐๐๐	๒๔	๕	-	๓๓	๑๔	รวม ๗๗ อัตรา
๔.	อบต.แม่ฟ้าหลวง	๔	๖๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	๑๐	-	๓๓	๖	รวม ๗๙ อัตรา

จากตารางพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในมีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นจำนวนเงิน ๑๒๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท มีพนักงานทั้งหมดรวม ๑๖๐ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๔๐ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในมีการปฏิบัติงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มียังสามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในมีจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดทั้งหมด ๒๐ ศูนย์ มีผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๕ คน ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ซึ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๒ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๗ คน จึงต้องใช้บุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากเพื่อรองรับกับเด็กและปริมาณ

งานมีเพิ่มมากขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน เปรียบเทียบได้ดังนี้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีเจ้าหน้าที่ที่เป็นชนเผ่าและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ เป็นคนที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ สามารถทำงาน คล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๒. เจ้าหน้าที่มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๐ ปี ซึ่งถือว่ายังอยู่ในวัยทำงาน
๓. จำนวนเจ้าหน้าที่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาการศึกษา โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ
๕. มีเจ้าหน้าที่เป็นคนในพื้นที่ ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ทำให้สามารถสื่อสารด้วยภาษาชนเผ่าได้และเข้าใจในวัฒนธรรมของชนเผ่า
๖. เจ้าหน้าที่มีวุฒิการศึกษาและทักษะการทำงานที่ตรงตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ

โอกาส O

๑. เจ้าหน้าที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น
๒. เจ้าหน้าที่มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. และอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมสม่ำเสมอ
๕. เจ้าหน้าที่สามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรได้อย่างดี

๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าใช้หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ และทักษะของการทำงานเป็นทีม
๓. เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการมีการโยกย้ายบ่อย
๔. เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการไม่สามารถใช้ทักษะการสื่อสารกับชุมชนด้วยภาษาท้องถิ่นได้ ต้องพึ่งการใช้ล่ามที่เป็นกลุ่มแกนนำชุมชนเป็นหลัก
๕. เจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ซึ่งไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งเนื่องจากขาดบุคลากรในตำแหน่งนั้นๆ โดยเฉพาะงานด้านพัสดุ ซึ่งเจ้าหน้าที่ในองค์กรขาดความรู้และทักษะการบริหารพัสดุ

ข้อจำกัด T

๑. เจ้าหน้าที่และบุคลากรไม่ครบตามตำแหน่งที่องค์กรต้องการ ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดไว้
๒. การคมนาคม เส้นทางสัญจร ยากลำบาก เนื่องจากพื้นที่เป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อนทำให้ยากลำบากในการเดินทางและมีความเสี่ยงสูงแก่เจ้าหน้าที่
๓. สภาพภูมิอากาศของพื้นที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น อากาศชื้นทำให้ฝนตกบ่อย มีการพังทลายของดิน ดินโคลนถล่ม เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเดินทางเข้าไปทำงานในแต่ละหมู่บ้านได้อย่างทั่วถึง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๓. มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่นำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. ผู้บริหารมีการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านการพัฒนาบุคลากร ๕. ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร	๑. เจ้าหน้าที่มีไม่ครบตามตำแหน่งและไม่สอดคล้องกับปริมาณงานทำให้ต้องแบกรับภาระงานในตำแหน่งอื่นเพิ่มขึ้น ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการทำงานที่เป็นระบบ ขาดทักษะการทำงานเป็นทีม ๓. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังขาดการเชื่อมต่องานในระดับตำบล อำเภอและระดับจังหวัด

๖. มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์และเป็นคนในพื้นที่ทำให้สามารถสื่อสารกับผู้นำชุมชน ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๗. เจ้าหน้าที่แต่ละคนมีโอกาสในการใช้ศักยภาพเพื่อทำงานให้กับองค์กร ชุมชนได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีต้นทุนทางสังคมสูง ๘. ความหลากหลายของวัฒนธรรมชนเผ่า ความงดงามของธรรมชาติในพื้นที่ ความด้อยโอกาส ความยากจนของชาวบ้านเป็นเสน่ห์ที่ดึงดูดให้เจ้าหน้าที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ	๔. การบริหารงานบุคคลในองค์กร การพิจารณาความดีความชอบ ยังใช้ระบบเครือญาติมากเกินไปไม่คำนึงถึงระเบียบราชการ ๕. ในอดีตเคยมีการปฏิบัติงานที่ผิดต่อระเบียบและมีการข่มขู่ความผิดของ ปปช. ทำให้กระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ๖. ความอ่อนไหวของความรู้สึกของประชาชนที่เป็นชนชนเผ่าทั้ง ๖ ชนเผ่า ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับชุมชน
โอกาส O ๑. เจ้าหน้าที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น ๒. เจ้าหน้าที่มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. และอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความใส่ใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมของชุมชนและสามารถดึงเอาวัฒนธรรมชนเผ่าให้เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรได้ ๔. มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบให้คำแนะนำประสานงานแต่ละหมู่บ้าน ๕. เจ้าหน้าที่สามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรได้อย่างดี	ข้อจำกัด T ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. พื้นที่ในความรับผิดชอบของ อบต. เป็นภูเขาสูงมีความสลับซับซ้อน มีพื้นที่ทำงานกว้าง เส้นทางคมนาคมยากลำบาก มีหลายชนเผ่า อาภาศชั้นทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานในหน้าที่ บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการอย่างทั่วถึง ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ และครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔. การบริหารงานบุคคลยังติดปัญหาบางประการตาม พ.ร.บ.บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ห้ามเกินร้อยละ ๔๐

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
 ๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
 ๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
 ๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่
- แนวทางในการแก้ไขปัญหา**
๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกๆระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับการบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในมีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคาดหวังระยะสั้นในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง และพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๑. กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แยกจากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากได้กำหนดฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และปัจจุบันมีภารกิจเกี่ยวกับโรคติดต่อ การอนามัยครอบครัว สิ่งแวดล้อมเป็นพิษทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ การบริหารจัดการขยะ การบริหารงานสาธารณสุขที่มอบให้ท้องถิ่นดูแล

๒. กำหนดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ แยกจากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากได้กำหนดฝ่ายแผนงานและงบประมาณไว้ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีภารกิจในเรื่องงบประมาณของท้องถิ่นที่ต้องรับผิดชอบ

๓. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๔. กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลังจากที่ได้กำหนดฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขให้เป็นกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง และพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลัง พนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคาดหวังระยะยาวในกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๒. กำหนดฝ่าย/หัวหน้าฝ่ายในกองคลัง

๓. กองช่าง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง และพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลัง พนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคาดหวังระยะยาวในกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๒. กำหนดฝ่าย/หัวหน้าฝ่ายในกองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความคาดหวังระยะสั้นในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง และพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคาดหวังระยะยาวในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๒. กำหนดฝ่าย/หัวหน้าฝ่ายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. ยุบรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้รวมเป็นศูนย์ที่มีการจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมตามหลักสูตรพื้นฐานการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นมาตรฐาน มีคุณภาพ และผ่านการรับรองของ สมศ.

๔. จัดตั้งโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการทางสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานการควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารด้าน วิชาการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการ

เจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับการมอบหมาย

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ที่ได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน แล้วนั้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑.๑.๑ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานงบประมาณ ๑.๑.๔ งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๒.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๒.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๒.๖ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑.๑.๑ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานงบประมาณ ๑.๑.๔ งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๑.๕ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๒.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๒.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	เพิ่มงานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> ด้านการเมือง การปกครองและการบริหาร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒.๖ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและันทนาการ ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและันทนาการ ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

ที่	โครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการใหม่	ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน	หมายเหตุ
	๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานการเจ้าหน้าที่		

(ลงชื่อ)

(นายจิกร ชื่นแก้ววงศ์)

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายจิรัชศักดิ์ กมลจิตร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

(ลงชื่อ)

(นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

“พัฒนาคน ชุมชนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน”

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ

พันธกิจที่ ๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึงรวมทั้งปลูกฝัง และส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์คุณค่าวัฒนธรรม

พันธกิจที่ ๓ ดำเนินการส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจที่ ๔ ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีการนันทนาการอย่างมีคุณภาพและเพียงพอต่อความ

ต้องการ

พันธกิจที่ ๕ ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีทั่วหน้า

พันธกิจที่ ๖ บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ ๗ บริหารจัดการด้านทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พันธกิจที่ ๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

พันธกิจที่ ๙ การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการ

พันธกิจที่ ๑๐ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และ

ยั่งยืน

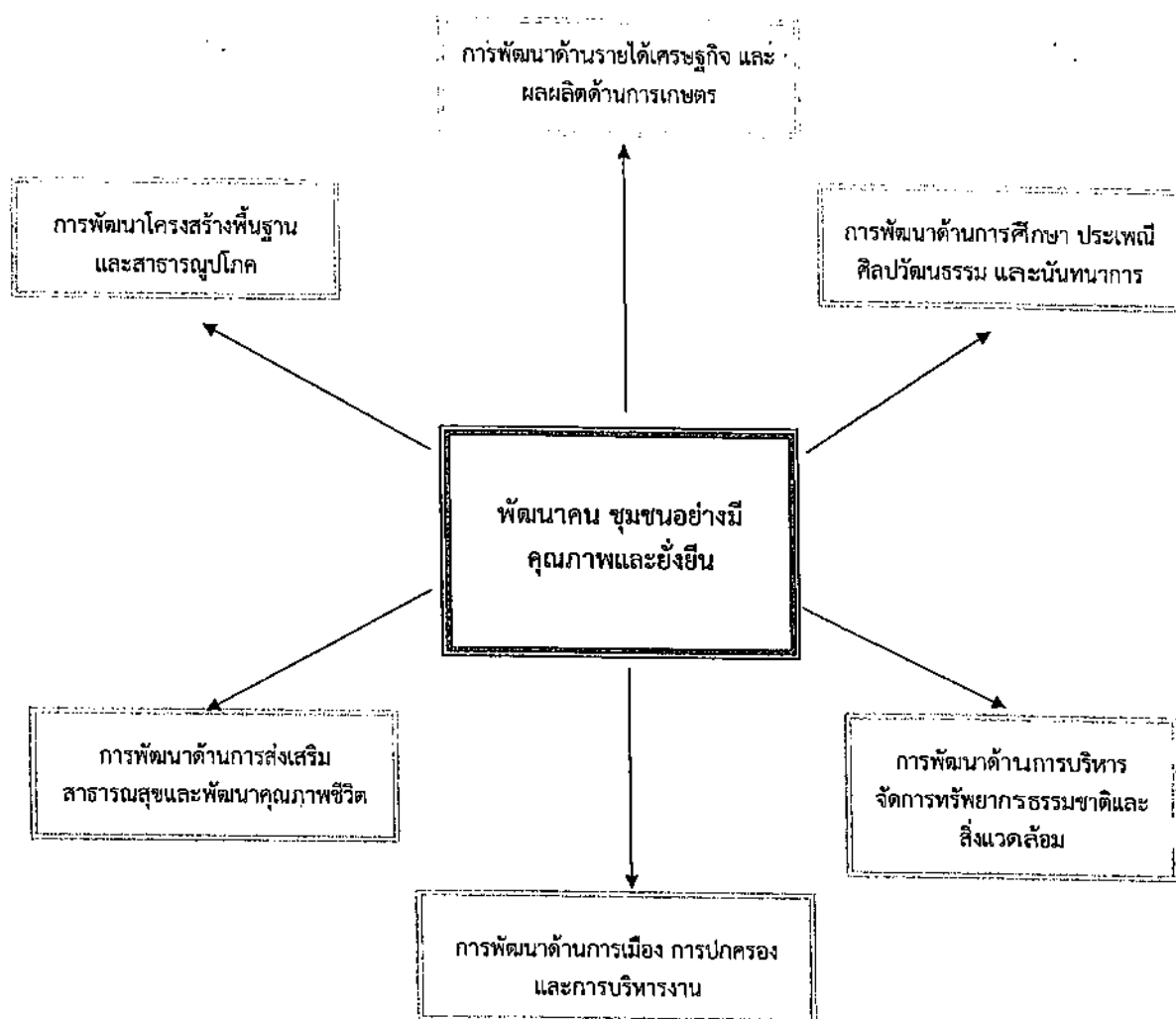
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่ง	๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่งให้มีมาตรฐาน ๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร ๓. ส่งเสริมงานด้านผังเมืองงานวิศวกรรมจราจรและงานควบคุมอาคาร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและการตลาดเพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
	๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว วิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของคนในท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์ รวมทั้งเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข	๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีมาตรฐาน ๒. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสู่การมีรายได้ ๓. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริการสาธารณสุขแบบหลากหลาย
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑. รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๒. ป้องกัน ฟื้นฟูและบรรเทาสาธารณภัย ๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และสื่อผิดกฎหมายทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ ๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน	๑. ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกันแก้ไขปัญหายะมูลฝอย น้ำเสีย และมลพิษ ๓. ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๔. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือและเทคโนโลยีสำหรับรองรับระบบดิจิทัล ๕. ส่งเสริมนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิควิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน ๒. มีระบบสวัสดิการ ด้านที่พักอาศัย ด้านการศึกษาบุตร และด้านการรักษาพยาบาลที่ดีต่อบุคลากร ๓. การที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด อบต. ทำให้มีอัตรากำลังเสริมในการปฏิบัติกิจกรรม/โครงการต่างๆ ๔. ประชากรมีประมาณสองหมื่นห้าพันกว่าคน ถือเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่น้อยเกินไปทำให้สามารถจัดสรรงบประมาณในการให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง ๕. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มชุมชนอาชา กลุ่มชาติพันธุ์ลาหู่ ฯลฯ	๑. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๒. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๓. บุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการแบ่งส่วนงานขององค์กรตามโครงสร้างใหม่ ๔. โครงสร้างและระบบการบริหารงานขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นภาวะคุกคามจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ๕. บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และยังยึดติดในกระบวนการทำงานแบบเดิม ๖. วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร ยังไม่มองภาพรวมขององค์กรเป็นหลัก ส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับผลประโยชน์ของตนและหน่วยงานเท่านั้น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ๒. รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. กระแสการแข่งขันขององค์กรผลักดันให้ทุกองค์กรเร่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑. การสื่อสารในองค์กรยังไม่สามารถเข้าถึงและเข้าใจได้ทุกระดับทั้งองค์กร และระบบการประชาสัมพันธ์ ยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาขององค์กรให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง ๓. การบริหารภายใต้ระบบราชการแบบเดิม ซึ่งยังคงไม่คล่องตัวและระบบการบริหารงานบุคคลยังมีบุคลากรหลายประเภทซึ่งมีสถานะและสิทธิแตกต่างกัน เป็นสถานะที่เป็นข้อจำกัดอย่างมากในปัจจุบันและถือเป็นภาวะคุกคามอย่างหนึ่ง ๔. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบล แม้สองในยังไม่มีความชำนาญ

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. มีทรัพยากรบุคคลและองค์กรชุมชนที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายในตำบล เช่น สมาคมอาชาในประเทศไทย มูลนิธิศุภนิมิต องค์การแพลน องค์การสมาคมระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน	๒. การบริหารจัดการทางด้านทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ตำแหน่งงาน และให้เพียงพอกับงบประมาณด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ๓. การลด/เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณที่จะเกิดขึ้นอนาคต

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบบัญชีอิเล็กทรอนิกส์ของกรม (e-Laas) หลายคน ๒. สามารถจัดสรรเงินมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้ตรงกับความต้องการของประชาชน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. มีการตั้งงบประมาณแบบขาดดุลมาโดยตลอด ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพ ๒. ปัญหาด้านระบบบัญชีการเงิน คดีความต่างๆ ในอดีตมีจำนวนมากจนทำให้หน่วยตรวจสอบ เช่น สตง. มองว่าเป็นองค์กรที่มีความเสี่ยงด้านการเงิน ๓. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเป็น อบต.ต้นแบบด้านสวัสดิการสังคม	๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับการกิจและส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ งบสาธารณสุขมูลฐาน
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การดำเนินงานด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงาน ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้ สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆ ที่ยังเป็นจุดอ่อน	๑. การหาวิธีการที่จะสามารถปรับงบประมาณขาดดุลให้เป็นงบประมาณที่สมดุล ๒. วิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพยากรสิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีรถชุดตักขนาดใหญ่ไว้คอยช่วยเหลือบรรเทาประชาชน เช่น ชุดวิชาชีพออกจากแหล่งน้ำเป็นต้น ๒. มีรถกระเช้าไว้คอยช่วยเหลือบรรเทาในเรื่องไฟฟ้าสาธารณะและกิ่งไม้สูงใหญ่ ๓. มีรถกู้ชีพกู้ภัยฉุกเฉิน (EMS) ที่มีอุปกรณ์ครบถ้วนไว้คอยช่วยเหลือประชาชน ๔. มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ ไว้คอยช่วยเหลือประชาชน	๑. สถานที่สำนักงานมีบริเวณคับแคบ ไม่มีที่จอดรถสำหรับผู้มาติดต่อราชการและพนักงาน ๒. การสั่งการของผู้บริหารที่ให้ความช่วยเหลือชาวบ้านบางครั้งให้ดำเนินการกรณีไม่เร่งด่วน โดยไม่เห็นความสำคัญของงานเร่งด่วนก่อน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถใช้ครุภัณฑ์ยานพาหนะขนาดใหญ่ที่มีราคาแพงในการดำเนินงานต่างๆ เช่น รถกระเช้า รถเจซีบี รถไถ และบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย ๒. รถยนต์ส่วนกลางบางคันเริ่มมีสภาพชำรุดและเริ่มเสื่อมสภาพ ทำให้ต้องมีการซ่อมแซมบ่อยครั้ง
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การมีรถชุดตักขนาดใหญ่ทำให้ประหยัดงบประมาณในการจ้างเหมาเอกชน ๒. มีพนักงานที่สามารถขับรถที่มีขนาดใหญ่ได้หลายคน	๑. วิธีการที่สามารถปรับปรุงสถานที่สำนักงานให้ทัดเทียมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่จำกัด

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒๑ ศูนย์ และศูนย์สาขาอีก ๓ ศูนย์ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชนในด้านการศึกษามากยิ่งขึ้น มีองค์ความรู้ด้านการศึกษามากขึ้น ๒. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑. การมี ศพด. จำนวนมากทำให้มีการะในการบริหารงานและการปฏิบัติงานมากกว่า อปท. ที่มี ศพด. น้อยกว่า ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน ๔. ในพื้นที่ตำบลแม่สลองโนมีปัญหาในเรื่องเด็กที่ถึงวัยเรียนไม่เข้าศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาเรื่องยาเสพติดข้ามชายแดน ปัญหาโสเภณีเด็ก ปัญหาประชากรแฝง ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัยและที่ทำมาหากินไม่มีเอกสารสิทธิ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น	๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. มีองค์ความรู้ด้านการจัดและบริหารการศึกษาของมากกว่า อปท.อื่นๆ	๑. วิธีการที่สามารถทำให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายให้ต้องแท้เพื่อการปรับใช้ในพื้นที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในพื้นที่ ได้แก่ ไร่ชาต่างๆ ลานดอกบัวตอง วนอุทยานแห่งชาติดอยหัวแม่คำ ๒. มีหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงดีเด่นระดับอำเภอ คือ บ้านนาโด หมู่ที่ ๒๐ ๓. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. มีขนาดพื้นที่ประมาณ ๒๖๙.๓๐ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ๕. มีหมู่บ้านที่อยู่ในพื้นที่อนุรักษ์ สามารถสร้างเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติได้ เช่น บ้านหัวแม่คำ หมู่ที่ ๔ และบ้านห้วยหมาก หมู่ที่ ๑๘	๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ ๓. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมาก เนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว ๕. ประชาชนในพื้นที่ยังมีการตัดไม้ทำลายป่าและการถางป่าเพื่อสร้างแหล่งที่อยู่อาศัย ที่ทำมาหากิน ทำให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ ตามมา เช่น ดินถล่ม น้ำป่าไหลหลาก เป็นต้น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การเข้าสู่ AEC จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่	๑. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๒. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการแทน	๒. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. ท่าเลที่ตั้งของตำบลมีแหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่นมาก	๑. การวางแผนนโยบายในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ให้มีการยอมรับจากนักท่องเที่ยวเพิ่มมากยิ่งขึ้น ๒. การแก้ไขปัญหาการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และความเจริญต่างๆ ที่เข้ามาในพื้นที่

จากการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองโน เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต)

จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เฝ้าระวังการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักวิชาการเกษตร ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๘. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๔ อัตรา

๑๐. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ อัตรา
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๒๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
๒๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
๒๒. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๕ อัตรา
๒๓. คนงาน	จำนวน ๖ อัตรา
๒๔. นักการ	จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทยอดสอง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๘. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุม

การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๒ อัตรา
๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
๗. คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ครู (อันดับ คศ.๓)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ครู (อันดับ คศ.๒)	จำนวน ๖ อัตรา
๙. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน ๑๐ อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน ๕ อัตรา
๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๓๑ อัตรา
๑๒. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๗ อัตรา
๑๓. แม่บ้าน	จำนวน ๑ อัตรา

จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่มี องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดบุคลากรในด้านต่างๆ หลายตำแหน่งหลายอัตรา เนื่องจากตำแหน่งว่างยังไม่มีคนครอง จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรและต้องใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้คุ้มกับการกิจและปริมาณที่เกิดขึ้น

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯลฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาตัวว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

ละชั้น

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาป่วย	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 วิธีนี้ต้องทราบ สถิติ
ผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนว
สำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูล
ดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้
เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่
สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบ
อัตราค่าจ้าง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้อง
กับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคมขนส่ง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และการสาธารณสุข
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทา
สาธารณภัย
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ให้สมบูรณ์และยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑.		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	๑	-	๑	
๒.		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
		รวม ๒ ตำแหน่ง		๒	๑	๑	
๑.	สำนักปลัด องค์การ บริหารส่วน ตำบล	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๑	
๒.		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๓.		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๔.		นิติกร	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	
๕.		นักวิชาการเกษตร	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๖.		นักพัฒนาการท่องเที่ยว	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	
๗.		นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๘.		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๙.		เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	๑	
๑๐.		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๒	๒	-	
๑๑.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๒	๒	-	
๑๒.		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๓.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๔.		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๕.		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๖.		ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๗.		ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๘.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑๙.		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	
๒๐.		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	
๒๑.		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๒	๒	-	
๒๒.		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๓	๑	
๒๓.		นักการ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๒๔.		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๗	๑	
		ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ					
๒๕.		หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒๖.		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๒๗.		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๒๘.		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
		ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข					
๒๙.		หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๑	
๓๐.		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ ปก./ชก.	๒	๑	๑	
๓๑.		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	๑	
๓๒.		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๓๓.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๓๐ ตำแหน่ง		๔๗	๔๐	๗	
๑.	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๑	
๒.		นักวิชาการคลัง	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๓.		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	
๔.		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	๑	
๕.		เจ้าพนักงานการเงิน	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	๑	
๖.		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๗.		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๘.		ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๙.		ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑๐.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	-	๑	
๑๓.		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๑๓ ตำแหน่ง		๑๓	๔	๕	
๑.	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒.		วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	
๓.		วิศวกรไฟฟ้า	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	
๔.		นายช่างโยธา	ทั่วไป ปง./ชง.	๒	๑	๑	
๕.		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๖.		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๗.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๒	๒	-	
๘.		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๙.		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
		รวม ๙ ตำแหน่ง		๑๒	๙	๓	
๑.	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒.		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๓.		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๔.		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	๑	
๕.		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๖.		ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๗.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๘.		แม่บ้าน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๙.		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินแดง</u>					
๑๐.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๑๑.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	๑	-	
๑๒.		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๓.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๑	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยผึ้ง</u>					
๑๔.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๑๕.		ครู อันดับ คศ.๒	สายการสอน	๑	๑	-	
๑๖.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๖	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าคาใหม่</u>					
๑๗.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๑๘.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	๑	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาหม่ม</u>					
๑๙.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๒๐.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	๑	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวแม่คายน</u>					
๒๑.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๒๒.		ครู อันดับ คศ.๒	สายการสอน	๑	๑	-	
๒๓.		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๒๔.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-	
๒๕.		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาเคื่อ</u>					
๒๖.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๒๗.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	๑	-	
๒๘.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยห้วยกบ่าไซ</u>					
๒๙.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๓๐.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	๑	-	
๓๑.		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๓๒.		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทด</u>					
๓๓.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๓๔.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	๑	-	
๓๕.		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะหินกอง</u>					
๓๖.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๓๗.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	๑	-	
๓๘.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นม่วง</u>					
๓๙.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๔๐.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	๑	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลำลัว</u>					
๔๑.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๔๒.		ครู อันดับ คศ.๒	สายการสอน	๑	๑	-	
๔๓.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-	
๔๔.		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่สลบ</u>					
๔๕.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๔๖.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	๑	-	
๔๗.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาไผ่</u>					
๔๘.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๔๙.		ครู อันดับ คศ.๒	สายการสอน	๑	๑	-	
๕๐.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕๑.		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งไธ</u>					
๕๒.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๕๓.		ครู อันดับ คศ.๒	สายการสอน	๑	๑	-	
๕๔.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	-	๑	
๕๕.		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕๖.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๔	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนใจพัฒนา</u>					
๕๗.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๕๘.		ครู อันดับ คศ.๓	สายการสอน	๑	๑	-	
๕๙.		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๖๐.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันมะเค็ด</u>					
๖๑.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๖๒.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	-	๑	
๖๓.		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๖๔.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๖๕.		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามแยกอีก้อ</u>					
๖๖.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๖๗.		ครู อันดับ คศ.๑	สายการสอน	๑	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่อล่อง					
๖๘.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๖๙.		ครูผู้ช่วย	สายการสอน	๑	-	๑	
๗๐.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยกระ					
๗๑.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๗๒.		ครู อันดับ คศ.๒	สายการสอน	๑	๑	-	
๗๓.		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๗๔.		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามสูง					
๗๕.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	
๗๖.		ครู อันดับ คศ.๒	สายการสอน	๑	-	๑	
๗๗.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๑๔ ตำแหน่ง		๙๖	๖๗	๒๙	
๑.	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	๑	-	
รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)				๑๗๑	๑๒๙	๔๒	

หมายเหตุ

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งนักการภารโรง ในแผนอัตรากำลังเดิม ได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ จากชื่อเดิมตำแหน่ง “นักการภารโรง” เปลี่ยนเป็นตำแหน่ง “นักการ” และตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ในแผนอัตรากำลังเดิม ได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จากชื่อเดิมตำแหน่ง “ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก” เป็น “ผู้ช่วยครูผู้ช่วย”

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองโน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง ๔๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๐ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๒๔ ตำแหน่ง รวม ๔๐ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๗ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๕ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๙๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒๐ อัตรา พนักงานครู ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๖๑ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒๒ อัตรา

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน
๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้ อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดสรรอัตราพนักงานครู ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จำนวน ๑๑ อัตรา และในปีการศึกษา ๒๕๖๖ นี้ มีจำนวนเด็กปฐมวัยที่เข้าศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖๔๒ คน ซึ่งเมื่อเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่รวมทั้งที่ได้รับจัดสรร ทำให้ไม่เป็นไปตามสัดส่วนดังกล่าว และยังมีพนักงานจ้างตามภารกิจว่างอีกหลายอัตรา เนื่องจากได้ดำเนินการสรรหาบุคคลเป็นพนักงานจ้างแล้ว และพนักงานจ้างได้ลาออกและได้เปลี่ยนตำแหน่งไปเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายใน แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในไม่สามารถรับเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่องบประมาณและจำนวนพนักงานในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ อาจจะต้องปรับแก้อัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้ส่งคืนอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ช่วย (พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๔ อัตรา ให้กับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายเพื่อดำเนินการส่งคืนตำแหน่งให้กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒๐ ศูนย์ รวมทั้งหมด ๖๔๒ คน แยกเป็น

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินแตก มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๘๐ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๘ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๖ คน ครอบอัตราว่าง ๒ อัตรา แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยผึ้ง มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๗๓ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๗ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๗ คน ครอบอัตราว่าง ๑ อัตรา

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าคาใหม่ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาหม่ม มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวแม่คำบน มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕๕ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๖ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๔ คน ครอบอัตราว่าง ๒ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานครูที่เป็นอัตราว่างที่กรมจัดสรรให้ แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้

๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาเตือ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒๓ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยห้วยกปาโซ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒๓ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหก มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๘ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะหินกอง มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๘ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๑๐. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นม่วง มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๗ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเล่าลิ้ว มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕๒ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๕ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๔ คน กรอบอัตรารว่าง ๑ อัตรา

๑๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่สลบ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๗ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๑๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโต มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒๘ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๑๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งไฮ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๗๐ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๗ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๖ คน กรอบอัตรารว่าง ๓ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานครูที่ยุบรวมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งไฮ-เสาะไฮ แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้

๑๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนใจพัฒนา มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕๐ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๕ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๕ คน กรอบอัตรารว่าง ๑ อัตรา แต่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนใจพัฒนาซึ่งเป็น ศพด.ขนาดใหญ่ รวมหลายหมู่บ้าน และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นสาขาอีก ๒ แห่ง ทำให้ต้องแยกครู/ผู้ดูแลเด็กและจำนวนเด็กตามสาขาที่มีอยู่ สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้

๑๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันมะเค็ด มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕๕ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๖ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๔ คน กรอบอัตรารว่าง ๒ อัตรา แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้

๑๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามแยกอีก้อ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๑ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๑๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่อล่อง มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๑ คน กรอบอัตรารว่าง ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานครูที่เป็นอัตรารว่างที่กรมจัดสรรให้ และในปีการศึกษาใหม่นี้เด็กนักเรียนมีจำนวนลดลง แต่มีกรอบอัตรากำลังเดิมอยู่ใน ศพด.นี้อยู่แล้ว

๑๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยกระ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓๐ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน กรอบอัตรารว่าง ๑ อัตรา

๒๐. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามสูง มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๑ คน กรอบอัตรารว่าง ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานครูที่เป็นอัตรารว่างที่กรมจัดสรรให้ และในปีการศึกษาใหม่นี้เด็กนักเรียนมีจำนวนลดลง แต่มีกรอบอัตรากำลังเดิมอยู่ใน ศพด.นี้อยู่แล้ว

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจและปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สองใน และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สองในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	2/10/66	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ต.ค.๖๕ อยู่ ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ ม.ค.๖๖ รับโอน
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ม.ค.๖๖ รับโอน
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๖
<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๔ อยู่ ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๔ รับโอน
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๔ รับโอน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ เม.ย.๖๒ อยู่ ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๖๖ รับโอน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ธ.ค.๖๕ รับโอน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ส.ค.๖๔ รับโอน
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง วันที่ ๑ ต.ค.๖๖
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๖
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ ก.ย.๖๖ รับโอน
วิศวกรไฟฟ้า (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๓ รับโอน
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ มิ.ย.๕๗ รับโอน
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มิ.ค.๖๖ รับโอน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๖
๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินแตก ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย.๖๖
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ก.ค.๖๖
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยผึ้ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าคาใหม่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาหม่ม ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวแม่คำบน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๒
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ย.๖๕
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาเตือ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหยวกป่าโซ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทก ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะหินกอง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นม่วง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเล้าลัว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

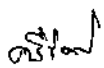
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่สะลบ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาไต้ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งไฮ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ พ.ย.๖๒
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย.๖๒
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย.๖๒
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนใจพัฒนา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย.๖๒
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันมะเค็ด ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ธ.ค.๖๕
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๒
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามแยกอีโก้ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมอถ่อง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยกระ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๕
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามสูง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ต.ค.๖๕
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๖๐	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	+๒๐	-	-	

หมายเหตุ : *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวอารีรัตน์ จินะบุญเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องจ้างในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างเดิม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต.น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๕๖,๗๒๐	๗๕๖,๗๒๐	๗๕๖,๗๒๐	๗๕๖,๗๒๐	๗๕๖,๗๒๐	๗๕๖,๗๒๐	ว่าเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก. อบต.
๒.	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต.น	๑	๑	๖๙๑,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๖๘๐	๗๕๖,๗๒๐	๗๕๖,๗๒๐	๗๕๖,๗๒๐	๗๕๖,๗๒๐	๗๕๖,๗๒๐	๗๕๖,๗๒๐	ว่าเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก. อบต.
๓.	สื่อนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต.น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๖,๘๒๐	๔๔๖,๘๒๐	๔๔๖,๘๒๐	๔๔๖,๘๒๐	๔๔๖,๘๒๐	๔๔๖,๘๒๐	ว่าเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก. อบต.
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๒๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	(๒๓,๓๔๐)
๕.	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๔๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก. อบต.
๖.	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก. อบต.
๗.	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๘,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐	(๒๓,๓๔๐)
๘.	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๐๔๐	๔๒๖,๐๐๐	๔๒๖,๐๐๐	๔๒๖,๐๐๐	๔๒๖,๐๐๐	๔๒๖,๐๐๐	๔๒๖,๐๐๐	(๒๓,๓๔๐)
๙.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๓๒๖,๔๐๐	๓๒๖,๔๐๐	๓๒๖,๔๐๐	๓๒๖,๔๐๐	๓๒๖,๔๐๐	๓๒๖,๔๐๐	(๒๓,๓๔๐)
๑๐.	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๖๐๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๓๘,๐๐๐	(๒๓,๓๔๐)
๑๑.	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๘๐๐	๖,๒๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๒๓,๓๔๐)
๑๒.	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๘๐๐	๖,๒๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๒๓,๓๔๐)
๑๓.	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก. อบต.

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะจัดต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๑๔.	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๕๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๑๐,๓๒๐	๑๐,๕๐๐	๑๑,๑๒๐	๒๖๗,๗๒๐	๒๗๘,๕๒๐	๒๘๙,๖๔๐	(๒๑,๔๒๐)	
๑๕.	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๕๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๑๐,๓๒๐	๑๐,๕๐๐	๑๑,๑๒๐	๒๖๗,๗๒๐	๒๗๘,๕๒๐	๒๘๙,๖๔๐	(๒๑,๔๒๐)	
๑๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๕๘,๒๒๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๑๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๕๘๐	๓๑๑,๓๒๐	๓๒๕,๒๒๐	๓๓๖,๐๒๐	(๒๔,๐๒๐)	
๑๗.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๕๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๑๑,๒๔๐	๑๑,๗๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๔,๓๒๐	๓๑๖,๕๒๐	๓๒๘,๕๒๐	(๒๓,๔๒๐)	
๑๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๔๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๕,๑๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๕๒๐	(๑๑,๕๒๐)	
๑๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๕๔๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๑,๓๒๐	๑๗๘,๗๒๐	๑๘๖,๗๒๐	(๑๓,๘๗๐)	
๒๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๖,๗๒๐	๖,๙๒๐	๗,๑๒๐	๑๖๙,๕๒๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๘๓,๕๒๐	(๑๓,๘๗๐)	
๒๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		๑	๑	๑๗๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๗๖,๐๒๐	๑๘๓,๔๒๐	๑๙๐,๔๒๐	(๑๓,๗๒๐)	
๒๒.	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๗,๕๒๐	๗,๕๒๐	๗,๕๒๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๕๒๐	๑๙๕,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)	
๒๓.	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๒๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๔,๙๒๐	๕,๑๒๐	๕,๒๘๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๗,๒๐๐	๑๔๒,๔๒๐	(๑๐,๒๒๐)	
๒๔.	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๘,๒๒๐	๘,๕๒๐	๘,๗๒๐	๒๑๑,๕๒๐	๒๑๗,๙๒๐	๒๒๓,๘๒๐	(๑๖,๘๒๐)	
๒๕.	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๖๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๖,๕๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๖๒๐	๑๗๘,๕๒๐	๑๘๕,๕๒๐	(๑๓,๔๒๐)	
๒๖.	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๕๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๔,๕๒๐	๔,๘๐๐	๕,๑๒๐	๑๑๗,๒๒๐	๑๒๓,๖๒๐	๑๒๙,๐๒๐	(๑๕,๔๐๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๒๗.	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๒๘.	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๒๙.	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๓๐.	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๓๑.	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๓๒.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๓๓.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๓๔.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๓๕.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-		๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสาขางาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๖.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑							๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๗.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑							๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๘.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑							๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๙.	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑							๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๖
๔๐.	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๑	๑	๓๘๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑							๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๙,๓๒๐	๔๔๙,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๔๑.	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑							๓๓,๔๔๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๐๘๐	๓๗๖,๑๖๐	๓๗๖,๑๖๐	๓๗๖,๑๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๔๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ง./ข.ก.	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑							๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๐,๔๘๐	(๑๙,๔๑๐)
๔๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๒๘๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑							๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๒๙๒,๘๐๐	๒๙๒,๘๐๐	๒๙๒,๘๐๐	(๒๓,๕๖๐)
๔๔.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑							๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก. อบต.
๔๕.	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ป.ก./ข.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑							๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๔ รับโอน
๔๖.	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑							๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๐,๐๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๔๗.	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ข.ก.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑							๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๔ รับโอน
๔๘.	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ข.ก.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑							๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๕๑๐)
๔๙.	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑							๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๕๑๐)

2/10/66

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๐.	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง บริหารงานการคลัง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	วางเดิม วันที่ ๓ เม.ย.๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณาของ ก.อบต
๕๑.	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๕๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๗,๓๒๐	๓๙๔,๓๒๐	วางเดิม วันที่ ๓ เม.ย.๖๖ รับโอน
๕๓.	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๕๔๐	๓๒๕,๕๒๐	วางเดิม วันที่ ๓ เม.ย.๖๖ รับโอน
๕๔.	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๖๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๑๒๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๘๖,๕๐๐	(๒๐,๗๐๐)
๕๕.	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๕๔๐	๓๒๕,๕๒๐	วางเดิม วันที่ ๓ เม.ย.๖๖ รับโอน
๕๖.	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๔,๗๖๐	(๑๑,๗๐๐)
๕๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๘.	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๐,๗๖๐	๒๙๑,๘๘๐	๓๐๓,๖๐๐	(๒๒,๔๔๐)
๕๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	วางเดิม วันที่ ๓ เม.ย.๖๖
๖๐.	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	-	๒๐๔,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๔๐๐	๒๒๐,๙๒๐	๒๒๙,๘๐๐	วางเดิม วันที่ ๓ เม.ย.๖๖
๖๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๖๒.	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๓.	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง บริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๐๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๖๔.	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๘,๓๒๐	วางเดิม วันที่ ๓ เม.ย.๖๖ รับโอน

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้น้ำ			อัตราการจ้างที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)				หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ก)	เงินประจำตำแหน่ง (ข)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙
๖๔.	วิศวกรไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๓ ว่างเดิม
๖๖.	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๕๐	๓๔๖,๖๘๐	๓๔๖,๖๘๐	๓๔๖,๖๘๐	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ มี.ค.๖๓ ว่างเดิม
๖๗.	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ มี.ค.๖๓ ว่างเดิม
๖๘.	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๕๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๕๖,๗๒๐	(๑๑,๗๐๐)
๖๙.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๖๐)
๗๐.	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๕๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๒๖๓,๒๔๐	๒๖๓,๒๔๐	๒๖๓,๒๔๐	(๒๐,๖๐๐)
๗๒.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๑,๗๖๐	(๑๒,๕๖๐)
๗๓.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๐๘๐	๖,๕๔๐	๑๗๒,๓๔๐	๑๗๒,๓๔๐	๑๗๒,๓๔๐	(๑๔,๑๕๐)
๗๔.	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๕.	คนงาน		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๗๖.	คนงาน		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๗๗.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๗๒,๒๔๐	๕๗๒,๒๔๐	๕๗๒,๒๔๐	(๓๔,๖๘๐)
๗๘.	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๒๑๓,๒๘๐	๒๑๓,๒๘๐	๒๑๓,๒๘๐	(๑๒,๒๒๐)
๗๙.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๕๘๐	๖,๕๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๑,๗๒๐	(๑๓,๗๖๐)
๘๐.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๓๑๗,๒๐๐	๓๑๗,๒๐๐	๓๑๗,๒๐๐	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๖๓ ว่างเดิม
๘๑.	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๒.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๑๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๒๑๗,๕๐๐	๒๑๗,๕๐๐	๒๑๗,๕๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๘๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๘๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๑,๐๔๐	(๑๒,๕๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มอบปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ก)			การใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ก)	เงินประจำตำแหน่ง (ข)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๔๒.	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๔๓.	แม่บ้าน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๔๔.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๔๕.	ข.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินแดง		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๖.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗.	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๘.	ครูผู้ช่วย	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๑๐,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑๐,๑๒๐	๒๑๐,๑๒๐	๒๑๐,๑๒๐	(๑๗,๕๐๐)
๕๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๕๑,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕๑,๔๘๐	๕๑,๔๘๐	๕๑,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๕๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๖๒,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖๒,๗๖๐	๖๒,๗๖๐	๖๒,๗๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๕๒.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๘๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘๑,๗๖๐	๘๑,๗๖๐	๘๑,๗๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๕๓.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๐๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๘๘๐	๑๐๘,๘๘๐	๑๐๘,๘๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๕๔.	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๕๕.	๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวฝั่ม		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๖.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗.	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘.	ครูผู้ช่วย	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๙.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๗๐,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗๐,๙๒๐	๗๐,๙๒๐	๗๐,๙๒๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๖๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๖๗,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖๗,๓๒๐	๖๗,๓๒๐	๖๗,๓๒๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๖๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๖๓,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖๓,๗๒๐	๖๓,๗๒๐	๖๓,๗๒๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๖๒.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๖๓.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๖๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๖๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๖๖.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๖๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๖๘.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๖๙.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๗๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๗๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ที่เห็น	จำนวนที่มีย่อยปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้นับ ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐๒.	๑.ศูนย์ฯพัฒนาเด็กเล็กบ้านปาดใหม่		-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๐๓.	๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๔.	ครู		๑	๑	๕๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๕๙,๓๖๐	๖๖,๓๘๐	๗๓,๗๐๐	เงินอุดหนุน-สมทบ
๑๐๕.	๓.ศูนย์ฯพัฒนาเด็กเล็กบ้านอวเข้ม		-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๐๖.	๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๗.	ครู		๑	๑	๕๓,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖๐,๐๐๐	๖๖,๓๒๐	๗๔,๑๖๐	เงินอุดหนุน-สมทบ
๑๐๘.	๓.ศูนย์ฯพัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวแม่ต้น		-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๐๙.	๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๐.	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๑.	๓.ศูนย์ฯพัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวแม่ต้น	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๑๒.	๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๓.	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๔.	๓.ศูนย์ฯพัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวแม่ต้น	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๑๕.	๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๖.	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๗.	๓.ศูนย์ฯพัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวแม่ต้น	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๑๘.	๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๙.	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒๐.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๒๓๐,๒๒๐	๒๒๘,๗๖๐	๒๒๗,๒๐๐	๒๒๕,๖๔๐	(๑๖,๘๔๐)	
๑๒๑.	ศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็กบ้านห้วยหมก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
๑๒๒.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก	ค.๑.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๒๓.	ครูผู้ช่วย	ค.๓.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย.๖๖	
๑๒๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๒๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๒๗,๑๒๐	๓๒,๗๒๐	๓๘,๓๒๐	๔๓,๙๒๐	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๑๒๕.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
๑๒๖.	ครู	ค.๑.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๑๒๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๔๗,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๕๔,๐๐๐	๖๐,๗๒๐	๖๗,๔๔๐	๗๔,๑๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๑๒๘.	ศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็กบ้านห้วยหมก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
๑๒๙.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก	ค.๑.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๑๓๐.	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๓๑.	ศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็กบ้านห้วยหมก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
๑๓๒.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก	ค.๑.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๓๓.	ครูผู้ช่วย	ค.๓.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย.๖๖	
๑๓๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๕๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖๒,๗๒๐	๖๙,๔๔๐	๗๖,๑๖๐	๘๒,๘๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๑๓๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๕๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖๒,๗๒๐	๖๙,๔๔๐	๗๖,๑๖๐	๘๒,๘๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๑๓๖.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๖๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖๗,๑๒๐	๗๓,๘๐๐	๘๐,๔๘๐	๘๗,๑๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๑๓๗.	ศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็กบ้านแม่แฝด		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
๑๓๘.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๕)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๓๘. ครู		คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๑๓๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งกะ)			๑	๑	๔๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน-สมทบ		
๑๔๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาไผ่			-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	+	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม		
๑๔๑. ครู		คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๑๔๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งกะ)			๑	๑	๕๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน-สมทบ		
๑๔๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาไผ่			-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	+	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม		
๑๔๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๑๔๔. ครู		คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ พ.ย.๖๖		
๑๔๔. ครู		คศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๖		
๑๔๖. ครูผู้ช่วย		คณ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๖		
๑๔๗. ครูผู้ช่วย		คณ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๖		
๑๔๘. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			๑	๑	๒๐,๒๐๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๖,๘๘๐)		
๑๔๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งกะ)			๑	๑	๖๗,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน-สมทบ		
๑๔๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งกะ)			๑	๑	๒๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน-สมทบ		
๑๕๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งกะ)			๑	๑	๓๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน-สมทบ		
๑๕๑. ผู้ดูแลเด็ก			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๙,๐๐๐)		
๑๕๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาไผ่			-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	+	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม		
๑๕๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๑๕๔. ครู		คศ.๓	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๖		
๑๕๕. ครูผู้ช่วย		คณ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๖,๘๘๐)		
๑๕๖. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			๑	๑	๒๐,๒๐๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราจ้างงาน				การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑๕๓.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๒,๕๖๘	๓,๐๘๐	๓,๓๒๐	๓,๕๖๘	๒๓,๐๐๐	๒๓,๐๐๐	๒๓,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๕๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๕๕,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๖๐	๗,๑๐๐	๗,๓๔๐	๒,๕๖๘	๓,๐๘๐	๓,๓๒๐	๓,๕๖๘	๒๖,๓๖๐	๒๖,๓๖๐	๒๖,๕๖๐	๔๑,๑๒๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๕๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๖๒,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๒,๕๖๘	๓,๐๘๐	๓,๓๒๐	๓,๕๖๘	๒๘,๖๖๐	๒๘,๖๖๐	๒๘,๘๖๐	๔๔,๕๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๖๐.	สนับสนุนพัฒนาเด็กเล็กบ้านสามแยกเล็ก		-	-	-	-	๑	๑	๑	+	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๖๑.	ครู	คศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖๒.	ครูผู้ช่วย	คพ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างเต็ม วันที่ ๓๓ มี.ย.๖๒
๑๖๓.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๐,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒,๕๖๘	๓,๐๘๐	๓,๓๒๐	๓,๕๖๘	๒๑,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๗,๕๖๐	(๑๖,๘๘๐)
๑๖๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๒,๕๖๘	๓,๐๘๐	๓,๓๒๐	๓,๕๖๘	๓๕,๔๘๐	๓๕,๔๘๐	๓๕,๙๖๐	๔๑,๖๐๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๖๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๖,๐๔๐	๒,๕๖๘	๓,๐๘๐	๓,๓๒๐	๓,๕๖๘	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔๘,๒๐๐	๔๙,๐๐๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๖๖.	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖๗.	สนับสนุนพัฒนาเด็กเล็กบ้านสามแยกเล็ก		-	-	-	-	๑	๑	๑	+	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๖๘.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖๙.	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗๐.	สนับสนุนพัฒนาเด็กเล็กบ้านสามแยก		-	-	-	-	๑	๑	๑	+	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๗๑.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คพ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗๒.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างเต็ม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๒
๑๗๓.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๒,๕๖๘	๓,๐๘๐	๓,๓๒๐	๓,๕๖๘	๒๓,๐๐๐	๒๓,๐๐๐	๒๓,๕๖๐	๓๗,๕๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๗๔.	สนับสนุนพัฒนาเด็กเล็กบ้านสามแยก		-	-	-	-	๑	๑	๑	+	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๗๕.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗๖.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างเต็ม วันที่ ๑ ก.ย.๖๕

- : ให้บันทึกข้อมูลเบื้องต้นสำหรับรายการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของผู้ตำแหน่งและกรทำการกำหนดเรื่องที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของผู้ตำแหน่งและกรทำการกำหนดเรื่องที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : กำหนดเพิ่มเติมตามหนังสือสำนักงาน ก.ร. น.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙๒/๓๒ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้กี่คน

ได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

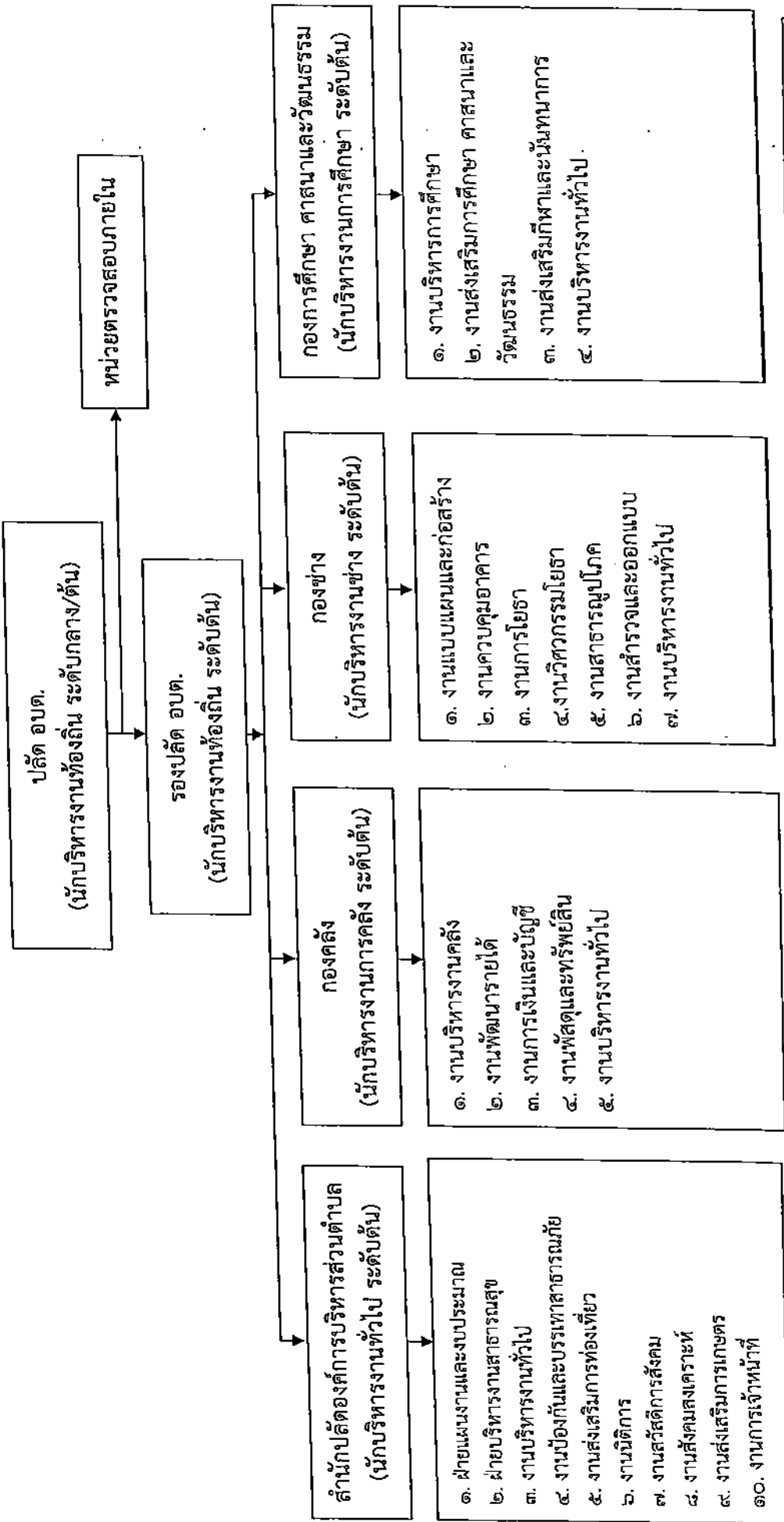
(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาวอารีรัตน์ ชินะบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายจิระศักดิ์ กมลจิตฺต)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องโม

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายจิระศักดิ์ กมลจิตฺต)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องโม

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (เต็ม/ว่าง)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (เต็ม/ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (เต็ม/ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการ (เต็ม/ว่าง)	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ (เต็ม/ว่าง)	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน (เต็ม/ว่าง)	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (เต็ม/ว่าง)	ครู คศ.๓ (เต็ม/ว่าง)	ครู คศ.๒ (เต็ม/ว่าง)	ครู คศ.๑ (เต็ม/ว่าง)	ครูผู้ช่วย (เต็ม/ว่าง)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (เต็ม/ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (เต็ม/ว่าง)
จำนวน	-/๑	๑/-	๓/๓	๔/-	๖/๖	๓/-	๔/๖	๓/-	๖/๑	๑๑/๒	-/๑	๖๓/๔	๒๒/๓

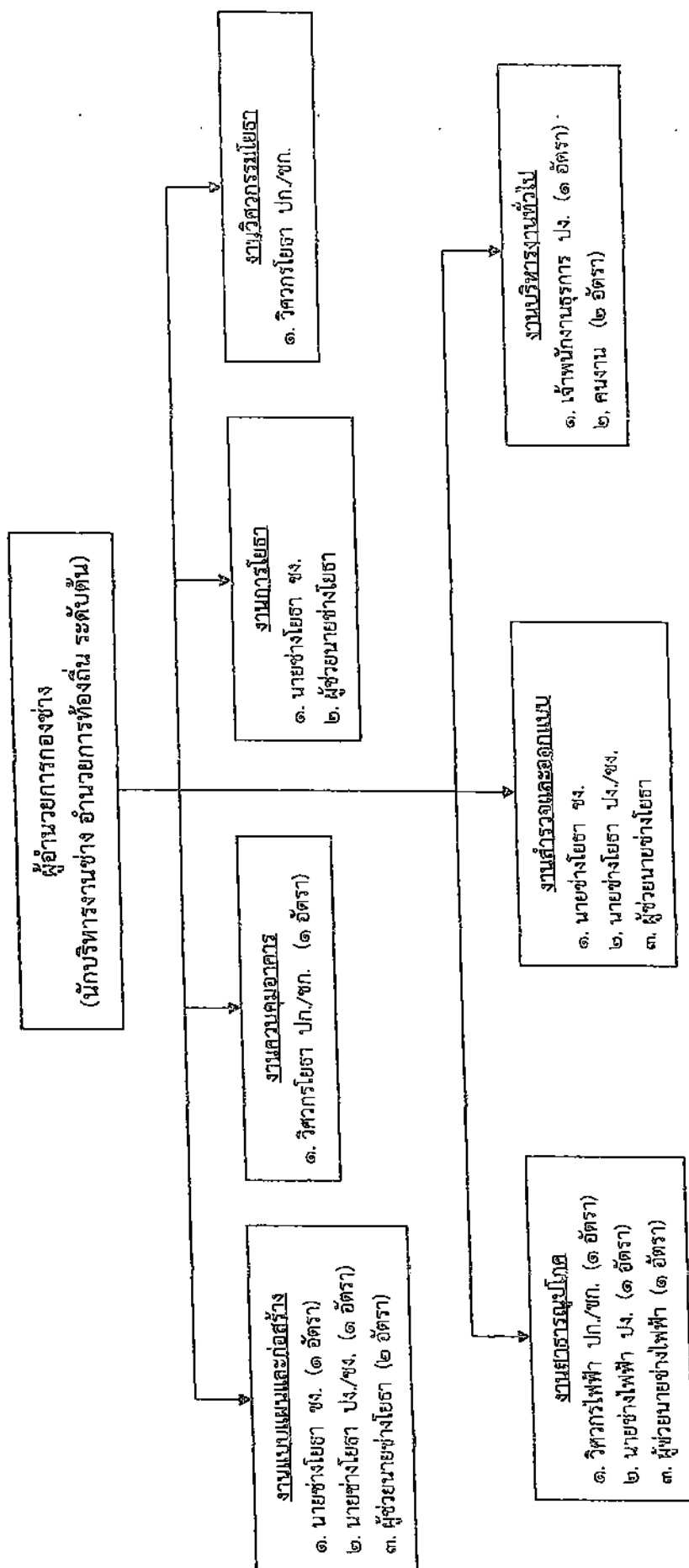

```

graph TD
    A["ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง อำเภอยางชุมน้อย ระดับต้น)"]
    B["งานบริหารงานคลัง  
๑. นักวิชาการคลัง ปก. (๑ อัตรา)  
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (๑ อัตรา)"]
    C["งานพัสดุและทรัพย์สิน  
๑. เจ้าหน้าที่พัสดุ ปก. (๑ อัตรา)  
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑ อัตรา)  
๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (๑ อัตรา)"]
    D["งานบริหารงานทั่วไป  
๑. เจ้าหน้าที่บริหารการ ปก. (๑ อัตรา)  
๒. คนงาน (๑ อัตรา)"]
    E["งานพัฒนารายได้  
๑. เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปก. (๑ อัตรา)  
๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา)"]

    A --> B
    A --> C
    A --> D
    A --> E
  
```

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ ระดับสูง	อำนาจการตัดสินใจ ระดับกลาง	อำนาจการตัดสินใจ ระดับต้น	ประเภท วิชาการ (อว.)	ประเภท วิชาการ (อภ.)	ประเภท วิชาการ (อ.ก.)	ประเภท วิชาการ (ป.ก.)	ประเภท ทั่วไป (อ.ก.)	ประเภท ทั่วไป (อ.ก.)	ประเภท ทั่วไป (อ.ก.)	ประเภท ทั่วไป (อ.ก.)	พนักงาน จ้างทั่วไป (เต็ม/ครึ่ง)
จำนวน	-	-	-/๑๓	-	-	-/-	๑/๑๓	-	-/-	๒/๒	๔/๑๓	๑/-

ผิงไต่รงสั้งกงของช่าง



มุ่งโครงสร้างองค์การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(แก้ไขทางงานการศึกษา จำนวนการท้องถิ่น ระดับต้น)

งานบริหารการคลัง

๑. นักวิชาการศึกษา ปก. (๑ อัตรา)
๒. เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง. (๑ อัตรา)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑ อัตรา)
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑ อัตรา)
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑ อัตรา)

นางสาวเสาวนีย์ กะทิ

๑. นักวิชาการศึกษา ปก.
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม (๑ อัตรา)
๔. ครู คศ.๓ (๑ อัตรา)
๕. ครู คศ.๒ (๖ อัตรา)
๖. ครู คศ.๑ (๑๓ อัตรา)
๗. ครูผู้ช่วย คผช. (๑ อัตรา)
๘. ผู้ช่วยควบคุมผู้ช่วย (๗ อัตรา)
๙. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓๒ อัตรา)
๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (๗ อัตรา)

งานส่งเสริมกีฬาสู่และสนับสนุนการ

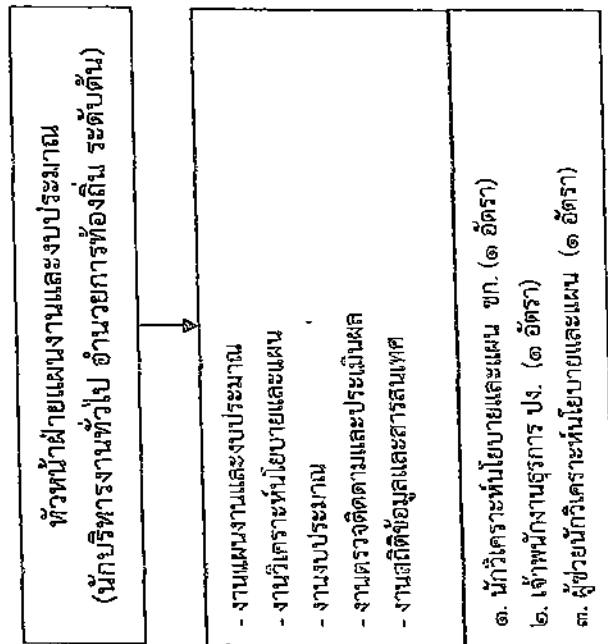
๑. นักวิชาการศึกษา ปก.
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง.
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ขง.
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

งานบริหารงานทั่วไป

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปง.
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๔. แม่บ้าน (๑ อัตรา)
๕. คนงาน (๑ อัตรา)

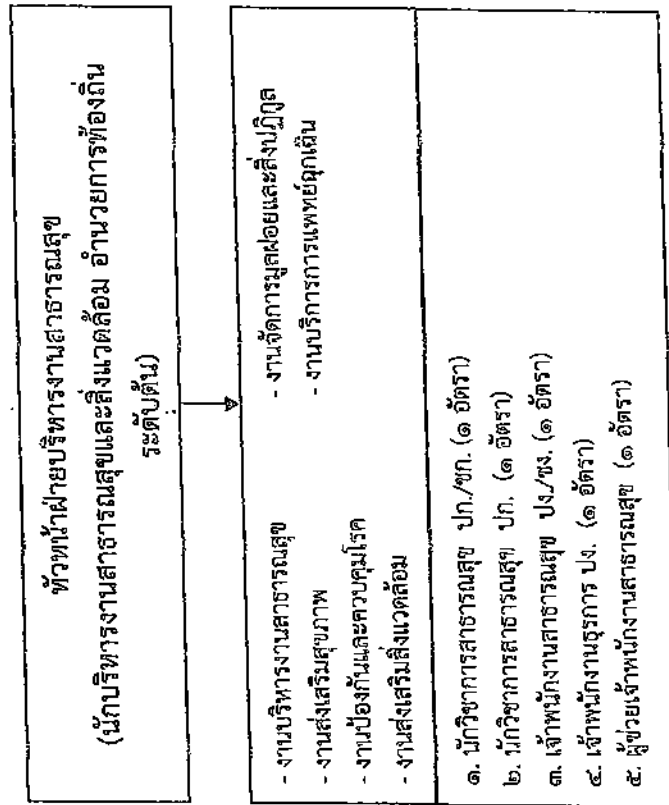
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มีพื้นที่)	ประเภท วิชาการ (ชก.)	ประเภท วิชาการ (ชด.) (ที่มีพื้นที่)	ประเภท วิชาการ (ปก.) (ที่มีพื้นที่)	ประเภท ทั่วไป (อศ.) ทั่วไป (อผ.)	ประเภท ทั่วไป (ปจ.) (ที่มีพื้นที่)	ครู (ที่มีพื้นที่)	พนักงานช่าง ควบคุมการถือ (ที่มีพื้นที่)	พนักงาน จังหวัด (ที่มีพื้นที่)
จำนวน	-	-	๑/-	-	-/-	๑/-	-	๑/๑	๑๓/๔	๑๓/๓	๔/๑

ผู้จัดสร้างฝ่ายแผนงานและงบประมาณ



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (พื้นที่ร่วม)	ประเภท วิชาการ (ขช.)	ประเภท วิชาการ (ชช.)	ประเภท วิชาการ (จก.) (พื้นที่ร่วม)	ประเภท วิชาการ (ปก.) (พื้นที่ร่วม)	ประเภท ทั่วไป (คส.)	ประเภท ทั่วไป (สง.) (พื้นที่ร่วม)	ประเภท ทั่วไป (บง.) (พื้นที่ร่วม)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ไม่มี)	พนักงาน จ้างทั่วไป (ที่มี/ไม่มี)
จำนวน	-	-	๑/-	-	-	๑/-	-	-	-	๑/-	๑/-	-

ผังโครงสร้างฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข



ระดับ	อำนาจการพิจารณา ระดับสูง	อำนาจการพิจารณา ระดับกลาง	อำนาจการพิจารณา ระดับต้น (เต็ม/ว่าง)	ประเภท วิชาการ (ชง.)	ประเภท วิชาการ (ชช.)	ประเภท วิชาการ (ชก.)	ประเภท วิชาการ (ชค.)	ประเภท ทั่วไป (ชค.)	ประเภท ทั่วไป (ชง.)	ประเภท ทั่วไป (นง.)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (เต็ม/ว่าง)	พนักงาน จ้างทั่วไป (เต็ม/ว่าง)
จำนวน	-	-	-/๑	-	-	-	-	-	-	๑/๑	๑/-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

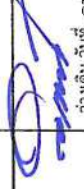
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑.			๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง/ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (๕๐๐x๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๕๐๐x๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๕๐๐x๑๒)	ว่างเดิม วันที่ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ขง อบต.	
2/10/66															
๒.	นายจิระศักดิ์ กมลจิตร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๖๔๑,๖๘๐ (๕๗๖x๑๒๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๗๓๓,๖๘๐	
2/10/66															
๓.			๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ต.ค.๖๕ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก. อบต.	
2/10/66															
๔.	นางอัญญาณีย์ สัตย์จริง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐	
๕.	นางสาวกนกวรรณ มูลศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การท่องเที่ยว)	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐	
๖.	นางสาวณัฐธมณ คิตชัย	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมอาหาร)	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๗.			๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑๖ ม.ค. ๖๖ รับโอน	
๘.			๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๓ ม.ค. ๖๖ รับโอน	
๙.	นายพิระชาติ ลันธะนันชัย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐	
๑๐.	นางสาวกัญญ์ณภัฏ จันทสัมพันธ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐	
๑๑.	นายทนต์ศักดิ์ แสงวิสัย	วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๖๐	-	-	๓๑๗,๕๖๐	
๑๒.			๑๒-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	พนักงานและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๑๒-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	พนักงานและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๗๗,๙๐๐	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๓ ก.ค. ๖๖ รับโอน	
๑๓.	นางสาวอารีรัตน์ จินะบุญเรือง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๖๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๒-๓-๐๑-๖๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๒๘,๒๐๐	-	-	๓๒๘,๒๐๐	
๑๔.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุพัฒน์ ลัตยเจริญ	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร)	-	ผช. นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	ผช. นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๒๕๗,๔๐๐	-	-	๒๕๗,๔๐๐	
๑๕.	นางสาวเกตุณิธี ธาง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช. เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	-	ผช. เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	๑๖๗,๖๔๐	-	-	๑๖๗,๖๔๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖.	นายเกรียงไกร ใจปิ่น	วท.บ. (เกษตรศาสตร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๕,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๖๐๐
๑๗.	นางสาวรัตนาพร ช่างพรหม	ศบ.บ. (ภาษาอังกฤษ)	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	-	๒๕๗,๕๐๐ (๒๑,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๗,๕๐๐
๑๘.	นายนาทา เยลุ่ม	วท.บ. (เกษตรศาสตร์)	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๙.	นางสาววิมลวดี รัชทายานนท์	ศศ.บ. (พัฒนาชุมชน)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๒๐.	นางสาวอรรณณ เวื้อ	ปรส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๕๓,๔๐๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๔๐๐
๒๑.	นายสุพิพงษ์ สองใจคำ	พท.บ. (พุทธจิตวิทยา)	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	๑๗๖,๕๒๐ (๑๔,๗๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๕๒๐
๒๒.	นางสาวคณิงนิง สองใจคำ	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๓.	นายจำนงค์ จันทูรัมย์	ป.ศ.	-	พนักงานรับเครื่องจักรขนาดใหญ่	-	-	-	พนักงานรับเครื่องจักรขนาดใหญ่	-	-	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๐๘๐
๒๔.	นายเต่า ใจศิริ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานรับเครื่องจักรขนาดใหญ่	-	-	-	พนักงานรับเครื่องจักรขนาดใหญ่	-	-	๑๖๑,๙๒๐ (๑๐,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๙๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕.	นายชัยนันท์ สวัสดิ์ศรีบุญ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๖๑,๑๖๐ (๑๖๑,๕๐๐x๑.๑๒)	-	-	๑๖๑,๑๖๐
๒๖.	นายอาทิตย์ แสงใส	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๒,๕๐๐ (๙๔,๕๐๐x๑.๑๒)	-	-	๑๑๒,๕๐๐
๒๗.	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๘.	นายเดชาพันธ์ โพธิ์สุตสกุล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๔,๐๐๐x๑.๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙.	นายสมยศ แยมอ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาการงานบริหารท้องถิ่น)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๔,๐๐๐x๑.๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐.	นายจรูญโรจน์ วงษา	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๔,๐๐๐x๑.๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑.	นายปวีตร พรหมมา	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๔,๐๐๐x๑.๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑.	นายสิริดา ดงดี	-	-	นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๔,๐๐๐x๑.๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒.	นายวิทยา อินทิสง	ช่าง (อิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๔,๐๐๐x๑.๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓.	นางสาวหอมบวล หย่าคำ	วท.บ. (สิ่งแวดล้อม)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๔,๐๐๐x๑.๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๔.	นางสาวเกสร ยอดเงิน	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕.	นายเบ็ญน้อย ช่างพรหม	-	-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖.	นางสาวเลาณีย์ ศรีวณิชย์	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗.	นางสาวกษิราภรณ์ รือมีอ	ปวช. (บัญชี)	-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘.	นางสาวชญาภา อินคำ	ปวส. (ธุรกิจค้าปลีกทั่วไป)	-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙.			-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ก.ค.๖๖
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ														
๔๐.	นายจิรกร ชันแก้ววงศ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑ (นักบริหารงานทั่วไป)	หัวหน้าแผนงานและงบประมาณ	อ.ท.	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑ (นักบริหารงานทั่วไป)	หัวหน้าแผนงานและงบประมาณ	อ.ท.	ต้น	๓๔๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๐๐๐
๔๑.	นายบรมพพัทธ์ พงศ์ชัย	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑ (นักบริหารงานทั่วไป)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑ (นักบริหารงานทั่วไป)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๔๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๐๐๐
๔๒.	จำเริญ นพวิรัตน์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑ (นักบริหารงานทั่วไป)	นักบริหารงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑ (นักบริหารงานธุรการ)	นักบริหารงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๓๖,๐๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกฤษสร ดวงดี	บธ.บ. (บัญชี)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๒๘๑,๕๒๐ (๒๓,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๑,๕๒๐	 ว่างเมื่อ วันที่ ๑๗ พ.ค. ๖๔ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
๔๔.	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข		๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (กับบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (กับบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อ.ท.	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๔๕.			๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ข.ก.	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ข.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑๗ พ.ค. ๖๔ รับโอน	
๔๖.	นางสาวกนิษันต์ คำนาน	วท.บ. (สาธารณสุข)	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	๑๘๐,๗๒๐	
๔๗.			๑๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๑๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๒๕๗,๙๐๐	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑๗ พ.ค. ๖๔ รับโอน	
๔๘.	นายชาญวิทย์ วงศ์ใหญ่	ปวส. (เครื่องกล)	๑๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐	
๔๙.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสิริวรรณ พรโพธิ์สุกุล	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	-	-	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๕๐.			๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ เม.ย.๖๖ อยู่ ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ กอบค.	
๕๑.	นางสาวจิราพร วรรณโชติ	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐	
๕๒.			๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๖๖ รับโอน	
๕๓.			๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ธ.ค.๖๕ รับโอน	
๕๔.	นายพงษ์ศักดิ์ ป้อโย	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๖๐,๔๐๐ (๒๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๔๐๐	
๕๕.			๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ส.ค.๖๕ รับโอน	
๕๖.	นายขวัญ วิทยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐	
๕๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวบุษภาพ วัชรประเสริฐศรี	ศต.บ. (การบัญชี)	-	ผช.นักวิชาการคลัง	-	-	-	ผช.นักวิชาการคลัง	-	-	๒๖๕,๘๘๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๕,๘๘๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๕๕.			-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๖
๕๖.	นายสุรศักดิ์ เมฆบนจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๐.			-	ผช.นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	ผช.นักวิชาการพัสดุ	-	-	๒๐๕,๑๒๐ (๑๗,๑๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค.๖๖
๖๑.	นายทรัพย์สิน บัวนาค	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๒.	พนักงานจ้างทั่วไป นายอาแย ฮายิ		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓.	นายจ้างอง ปองดอง	บธ.ป. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๕๖๒,๒๕๐ (๔๖,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๕,๒๕๐
๖๔.			๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ย.๖๒ รับโอน
๖๕.			๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวกรไฟฟ้า	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวกรไฟฟ้า	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๖๓ รับโอน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๖.	นายนิธิต อุ่นชัย	บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๒-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๐๐ (๒๗,๕๖๐x๑๒)	-	-	-	๓๓๕,๕๐๐
๖๗.			๑๒-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๑๒-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ มิ.ย.๕๗ รับโอน
๖๘.	นายฤทธิเดช ยาวิน	ปวส. (ไฟฟ้า)	๑๒-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ขง.	๑๒-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๖๙.	นางเสาวลักษณ์ ธาณา	ปวช. (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๒-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๔๓,๕๐๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๓,๕๐๐
๗๐.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวุฒิชัย ไพรรักษ์สกุล	บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๒๔๗,๒๐๐ (๒๐,๖๐๐x๑๒)	-	-	-	๒๔๗,๒๐๐
๗๑.	นายศราวุธ สิงธิสาร	ปวส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	๑๔๙,๐๔๐ (๑๒,๔๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๙,๐๔๐
๗๒.	นายอาทิตย์ รัชพัฒน์	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	๑๖๙,๘๐๐ (๑๔,๑๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๙,๘๐๐
๗๓.	พนักงานจ้างทั่วไป นายยอดชาย ลอจใจคำ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
๗๔.	นางสาวสุวิษา ศิริสุขใจ	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๕.	นางสาวสายสุณี จันทหาญ	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๕๑๖,๑๖๐ (๔๒,๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๕,๑๖๐	
๗๖.	นางสาวชรินทร์ม์ แก้วตะใจ	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์)	๑๒-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๒-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐	
๗๗.	นายสมพร ลาเก็น	ธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๒-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๒-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐	
๗๘.			๑๒-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ขง.	๑๒-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ขง.	๑๖๗,๘๐๐ (๑๓,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๘๐๐	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๖๖ รับโอน
(ค่าเฉลี่ยบัญชี ๕ ค่าสุด ปง. + สูงสุด ขง. ทหาร ๒ คูณ ๑๒)															
๗๙.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางวันฤดี พรสดีดี	ศษ.บ.(การแนะแนว)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-		-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-		๒๑๐,๑๒๐ (๑๗,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๑๒๐	
๘๐.	นางสาวโยศิกานต์ อานอ	ศค.บ. (การพัฒนสังคม)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	-		-	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	-		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๘๑.	นางสาวกมลย์ ปัญญาพิพัฒน์กุล	บธ.ม. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		๑๕๗,๐๔๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๐๔๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
๘๒.	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวจันทร์แก้ว จายนวล	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๓.	นางสาวเนวิกา กิตติยกุล	ปวส. (บัญชี)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๔.	๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินแตก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๘๕.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๖.	นางสาวอัมพร หัสมนวิมล	ศษ.บ. (การศึกษามัธยมศึกษา)	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๓๗	ครู	-	คท.๑	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๓๗	ครู	-	คท.๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย.๖๒
๘๗.	นางสาวลักขณา แซ่เต๋น	ศษ.บ. (การศึกษามัธยมศึกษา)	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๖๗๖	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๖๗๖	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	งานห้องเรียน
๘๘.	นางสาวศิริภรณ์ สุยะ	ศษ.บ. (การศึกษามัธยมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๒๑๐,๑๖๐ (๕,๗๕๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน-สมทบ
๘๙.	นางสาวศิริภรณ์ สุยะ	ศษ.บ. (การศึกษามัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕๑,๔๘๐ (๔,๒๘๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน-สมทบ
๙๐.	นางสาวศิริภรณ์ สุยะ	ศษ.บ. (การศึกษามัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๖๒,๗๖๐ (๕,๒๓๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน-สมทบ
๙๑.	นางสาวศิริภรณ์ สุยะ	ศษ.บ. (การศึกษามัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕๑,๗๖๐ (๔,๓๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน-สมทบ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงินอื่น ๆ	
๙๑.			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๒๙,๘๘๐ (๒,๔๙๐x๑๒)	-	ว่างเมื่อวันที่ ๓ ก.ค.๖๖
๙๒.	นางสาวเบญจมา รุจิภานุรา	ประกาศนียบัตร พนักงานผู้ช่วย พยาบาล	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	งบท้องถิ่นจ่าย
๙๓.	๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยผึ้ง		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๙๔.	นางสาวทิพพาร แซ่ว่าง	ค.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	๑๒-๓๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๑๖	ครู	-	คศ.๒	๑๒-๓๐-๘-๖๖๐๐-๔๑๖	ครู	-	คศ.๒	-	-	เงินอุดหนุน
๙๕.			๑๒-๓๐-๘-๖๖๐๐-๖๓๓	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	๑๒-๓๐-๘-๖๖๐๐-๖๓๓	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๖
๙๖.	นางสาวพรณวิสา ดวงดี	ค.บ.ป.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๗๐,๙๒๐ (๕,๙๑๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน-สมทบ
๙๗.	นางประภัสสร วิทยาชัยสกุล	ค.บ.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๖๗,๓๒๐ (๕,๖๑๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน-สมทบ
๙๘.	นางสาวชนธิ์ ใจการณเลิศ	ค.บ.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๖๓,๗๒๐ (๕,๓๑๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน-สมทบ
๙๙.	นางสาวจันทร์เป่ง ดวงดี	ค.บ.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖,๔๔๐ (๑,๓๗๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน-สมทบ
๑๐๐.	นางสาวสุภา วัชรศิริโรจน์	ปวส. (สหกรรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖,๔๔๐ (๑,๓๗๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน-สมทบ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐๑.	นางสาวสุรีย์ อ่องเงิน	จบมัธยมศึกษาตอนต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๘,๔๐๐ (๗๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๒.	๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าคาใหม่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๐๓.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ศษ.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๐	ครู	-	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๐	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๔.	นางสาววิไล สากประเสริฐ	ศษ.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕๓,๐๔๐ (๔,๔๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๐๕.	๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาหม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๐๖.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ศษ.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๐	ครู	-	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๐	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๗.	นางสาววิไล เพ็ญมือ	ศษ.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕๓,๒๘๐ (๔,๔๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๐๘.	๕.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวแม่คำบน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๐๙.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ศษ.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๐	ครู	-	คศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๐	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๐.	นายธนู ศรีมา	ศษ.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๐	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๐	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๒
๑๑๑.	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๓๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ มี.ย.๖๕

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑๑.	นายบัณฑิต บุษบง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕๕,๕๒๐ (๔,๔๖๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๑๒.	นางสาวพจนา เทียนธรรม	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๓.	นางสาวพจนา เทียนธรรม	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๔.	นางสาวพจนา เทียนธรรม	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๕.	นายบัณฑิต บุษบง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๑๖.	นางสาวพจนา เทียนธรรม	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๗.	นางสาวพจนา เทียนธรรม	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๘.	นางสาวพจนา เทียนธรรม	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๙.	นางสาวพจนา เทียนธรรม	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๐.	นางสาวพจนา เทียนธรรม	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๑.	นางสาวพจนา เทียนธรรม	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๒.	นางสาวพจนา เทียนธรรม	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๓.	นางสาวพจนา เทียนธรรม	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒๔.	นางธาดารัตน์ จันธิพานิชย์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	๒๑,๗๒๐ (๑,๘๑๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๑๒๕.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
๑๒๖.	นางจันทิพย์ อารการทิพย์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๔	ครู	-	-	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๔	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๒๗.	นางสาวมาทินี หม้อแอ	ค.บ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๑๒๘.	๑๐.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นม่วง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
๑๒๙.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๓๐.	นางวัชรกรณีย์ มาเยอ	ค.บ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๔	ครู	-	-	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๔	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๓๑.	นางสาวสมลั วิชาศิริโรจน์	ปวช. (พัฒนียการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย	
๑๓๒.	๑๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเล่าลือ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
๑๓๓.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๓๔.	นางสาวจินดา มาเยอ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๔	ครู	-	-	คศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๔	ครู	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๒	
๑๓๕.	-	-	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๗๗	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๗๗	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๑๓๖.	นางสาวปริศรา อินลง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นๆ	
๑๓๕.	นายภาณุวัฒน์ อภัย	คช.บ. (การศึกษานุปริญญา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕๙,๕๒๐ (๔,๙๖๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๓๖.	นางสาวจันทร์เพ็ญ แก้วดา	คช.บ. (การศึกษานุปริญญา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๖๐,๒๔๐ (๕,๐๒๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่สลป														
๑๓๗.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๓๘.	นางสาวกัญญาภัทร มาเยอะ	คช.บ. (การศึกษานุปริญญา)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๗	ครู	-	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๗	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๙.	นางสาววิภาวี มาเยอะ	คช.บ. (การศึกษานุปริญญา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕๙,๕๒๐ (๔,๙๖๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาไต่														
๑๔๐.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๔๑.	นางสาวอริสรา ม่อนแสนใจ	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๑	ครู	-	คศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๑	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔๒.	นางสาวสุนันท์ วิเศษสิทธิ์ศักดิ์	คช.บ. (การศึกษานุปริญญา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕๑,๗๒๐ (๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งไฮ														
๑๔๓.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๔๔.	นายอาทิตย์ วิทยาพานนท์	คช.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๒	ครู	-	คศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๒	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔๕.			๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๕	ครู	-	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๕	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ พ.ย.๖๒

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔๖.			๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๖๗๕	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๖๗๕	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย. ๖๒
๑๔๗.			๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๖๗๕	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๖๗๕	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย. ๖๒
๑๔๘.	นางนารี รักแสนเจริญ	คณ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๒๐๒,๐๔๐ (๑๖,๘๔๐x๑๒)	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
๑๔๙.	นางวิไลวรรณ แก้วน้ำคำ	คณ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๖๗,๓๒๐ (๕,๖๑๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๕๐.	นางสาววิดา ยูสี	ประกาศนียบัตรศึกษาศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๒๘,๘๘๐ (๒,๔๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๕๑.	นางสาวเกษรภรณ์ อานคอ	ปวส. (พืชศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๓๗,๒๐๐ (๓,๑๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๕๒.	นางสาวสุปราณี แสนเจริญภักดิ์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
๑๕๓.	๑๕.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนแสบใจพัฒนา ผู้ช่วยงานการดูแลพัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติม
๑๕๔.	นางบุปผา วิชาทยานนท์	คณ.บ (การบริหารศึกษา)	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๓๕	ครู	-	คศ.๓	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๓๕	ครู	-	คศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕๕.			๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๖๗๕	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๖๗๕	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มิ.ย. ๖๒

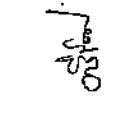
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
๑๕๖.	นางสาวราตรี อยู่ถิอ	ค.บ.บ. (การศึกษานุปถัมภ์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๐๐x๑๒)	-	-	งบท้องถิ่นง่าย
๑๕๗.	นางสาวพิชญภา เอย์เบะ	ค.บ.บ. (การศึกษานุปถัมภ์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕๖,๑๖๐ (๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕๘.	นางสาวรัชชรัตน์ วีระวัฒน์พร	ค.บ.บ. (การศึกษานุปถัมภ์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕๙,๔๐๐ (๔,๙๕๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๕๙.	นางสาวจิรพร แซ่ฟุ้ง	ค.บ.บ. (การศึกษานุปถัมภ์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๖๒,๘๘๐ (๕,๒๔๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๖๐.	๑๖.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันมะเค็ด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๖๑.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑๖-๓๐๘-๖๖๐๐-๔๑๓	ครู	-	คศ.๑	๑๖-๓๐๘-๖๖๐๐-๔๑๓	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ธ.ค.๖๕
๑๖๒.			๑๖-๓๐๘-๖๖๐๐-๖๓๔	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	๑๖-๓๐๘-๖๖๐๐-๖๓๔	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๖
๑๖๓.	นางรัชนี มาเยอะ	ค.บ.บ. (การศึกษานุปถัมภ์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๐๐x๑๒)	-	-	งบท้องถิ่นง่าย
๑๖๔.	นายกักร ฤกษ์ทวีทรัพย์	ค.บ.บ. (พลศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๒,๘๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๖๕.	นางสาวอติกานต์ มาเยอะ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นๆ	
๑๖๖	นางสาวรัตติกานต์ หม้อแล	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
๑๖๗	๑๗.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามแยกถ้ำก้อ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๖๘	๑๗๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๓๓	ครู	-	คศ.๑	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๓๓	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖๙	นางสาววิจิตร อยู่งำ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
๑๗๐	๑๘.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมอแสง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๗๑	๑๘๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๖
๑๗๒	นางสาวพิพวรรณ เขมมื่อ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๖๗๑	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๖๗๑	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๗๓	๑๙.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยกระ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๗๔	๑๗๓๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค.บ. (การบริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๖๒	ครู	-	คศ.๒	๑๒-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๖๒	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗๕	นางสาววรรณี หม้อแสง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.ค.๖๕
๑๗๖	นางสาวธารทิพย์ คำจิ่ง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย

ร.พ.	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินส่วนเพิ่ม	
๒๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๗๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ มี.ย.๖๖
๑๗๘	นางรัชชนันท์ บุตรแสนใจ	พ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๖-๓๐-๑๖-๖๐๐-๖๗๐	ครู	-	คศ.๒	๑๖-๓๐-๑๖-๖๐๐-๖๗๐	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๗๙	นางรัชชนันท์ บุตรแสนใจ	พ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	๖๔,๕๖๐	-	-	๒๐๐,๔๕๐
๑๘๐	นายธณภาส ไชยบาง	บ.บ. (การห้องเรียน)	๑๖-๓๐-๑๖-๓๒๐๔-๐๐๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๑๖-๓๐-๑๖-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๖๑,๕๔๐	-	-	๒๐๐,๔๕๐

หมายเหตุ : *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหา

ผู้ดำรงตำแหน่งได้ติดต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจราชการ

(นางสาวอารีรัตน์ จินะบุญเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจราชการ

(นายจิระศักดิ์ กมลจิตตร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล

(นายจิระศักดิ์ กมลจิตตร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล

(นายจิระศักดิ์ กมลจิตตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร ก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้งากำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการ ประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ประกอบด้วย

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

หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

- การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
- การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอนในเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- การอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองให้กับบุคลากรในสังกัด อบรมผ่านระบบ Local MOOC ซึ่งเป็นระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์
- การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก่อนมอบหมายงาน
- การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
- การประชุม จะจัดให้มีการประชุมผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑. สิ่ง que ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี
๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

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

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

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

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

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

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และ มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายจิระศักดิ์ กมลจิตฺร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ครอบคลุมระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕, ประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓), ข้อ ๒๒๗ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ลงวันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑.๑.๑ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานงบประมาณ ๑.๑.๔ งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๒.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๒.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๒.๖ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑.๑.๑ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานงบประมาณ ๑.๑.๔ งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๑.๕ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๒.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๒.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๒.๖ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานการเจ้าหน้าที่	เพิ่มงานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> <u>ด้านการเมือง การปกครองและการบริหาร</u>
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	

-๒-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและันทนาการ ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและันทนาการ ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

(ลงชื่อ)



(นายจิระศักดิ์ กมลจิตร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ลงวันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการค้า งานส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๒.	กองคลัง	กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลของประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๓.	กองช่าง	กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานฝังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานการควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการเช่ารถเช่ารถจักรยานยนต์ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งาน จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๔.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาล ศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งาน การศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งาน การ ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งาน กิจการเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และ กองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๕.	กองตรวจสอบ ภายใน	ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการทำงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

(ลงชื่อ)  (นายจิระศักดิ์ กมลจิตร)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน
ที่ ๕๓๓/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของ ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้ง ที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน ของรัฐบาลอันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการ พัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. เจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการ ต่างๆ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลจอมสวรรค์และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม แนวทาง ระเบียบ ประกาศ ก.อบต.และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายปิยะเดช เชิงพิทักษ์กุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
ที่.....ขร.๗๔๕๐๓/๑๐๑๔.....วันที่.....๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖
เรื่อง.....ขอเชิญประชุมคณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙.....

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

เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ครอบคลุมใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ที่ ๕๓๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายกำหนด และ ระเบียบหลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

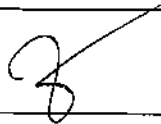
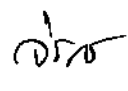
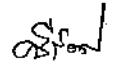
เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในเป็นไปตามหลักเกณฑ์และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับเหตุผลและความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง เช่น การกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และการวิเคราะห์ประมาณงานในแต่ละส่วนราชการ โดยกำหนดการประชุมในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายปิยะเดช เชิงพิทักษ์กุล	นายก อบต.แม่สลองใน		ประธานกรรมการ
๒.	นายจิระศักดิ์ กมลจิตร	รองปลัด อบต. รักษา ราชการแทน ปลัด อบต. แม่สลองใน		กรรมการ
๓.	นายจำนอง ปองดอง	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔.	นางสาวสายสุณี จันทาพูน	ผอ.กองการศึกษาฯ		กรรมการ
๕.	นายจิรกร ชันแก้ววงศ์	หัวหน้าฝ่ายแผนงาน และงบประมาณ รักษา ราชการแทน หัวหน้า สำนักปลัด อบต.		กรรมการและ เลขานุการ
๖.	นางสาวอารีรัตน์ จินะบุญเรือง	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ
๗.	นางสาวณัฐธมณ คิตชัย	เจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

ผู้มาประชุม

๑. นายปิยะเดช เชิงพิทักษ์กุล	ตำแหน่ง นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นายจิระศักดิ์ กมลจิตร	ตำแหน่ง รองปลัด อบต.	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ปลัด อบต.	
๓. นายจำนอง ปองดอง	ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวสายสุณี จันทาพูน	ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๕. นายจิรกร ชันแก้ววงศ์	ตำแหน่ง หน.ฝ่ายแผนงานฯ	กรรมการและเลขานุการ
	รักษาราชการแทน หน.สำนักปลัด อบต.	
๖. นางสาวอารีรัตน์ จินะบุญเรือง	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวณัฐธรมณ คิตชัย	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายปิยะเดช เชิงพิทักษ์กุล ตำแหน่ง นายก อบต.แม่สลองใน ประธานกรรมการ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม กล่าวทักทายคณะกรรมการ ซึ่งมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม และดำเนินการเปิดประชุม ตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ที่ ๕๓๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

/๑.๒ หนังสือ...

-๒-

- ๑.๒ หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ตัวนํามาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว
 ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นการชักซ้อมแนวทางการจัดทำ
 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีสาระสำคัญดังนี้
๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
 ๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
 ๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
 ๔. บทวิเคราะห์การระคํ่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
 - ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และ
 ขอให้ทางเลขานุการอธิบายในที่ประชุมทราบต่อไป

เลขานุการ

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และ
 แผนพัฒนาบุคลากร จะครบระยะเวลาการประกาศใช้แผนในวันที่ ๓๐ กันยายน
 ๒๕๖๖ นั้น จึงขอแจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ โดยให้เป็นไปตามแนวทางในการจัดทำ
 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของสำนักงานส่งเสริม
 การปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จึง
 จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งการ
 กำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไป
 ตามมติของที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมี
 การวิเคราะห์ปริมาณงาน วิเคราะห์เหตุผลและความจำเป็น เป็นสำคัญเพื่อลด
 ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ที่
 กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐

/- การจัดทำ...

-๓-

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ จังหวัดเชียงราย ได้ชักชวนแนวทางปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกันทั้งจังหวัด ก็จะมีรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นบ้างค่อนข้างมาก สืบเนื่องมาจากตัวชี้วัดการตรวจประเมิน LPA ที่ผ่านมาจังหวัดพบข้อบกพร่องหลายอย่าง จึงได้นำตัวชี้วัด LPA มาเป็นบรรทัดฐานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ด้วย เช่น การนำ ยุทธศาสตร์ระดับประเทศ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับท้องถิ่น เข้ามาวิเคราะห์ SWOT, กำหนดให้แต่ละส่วนราชการเก็บสถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์ปริมาณงานตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกตำแหน่ง เพื่อให้ทราบถึงปริมาณงานที่แท้จริง, การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อตรวจสอบความคุ้มค่าของจำนวนบุคลากรและปริมาณงาน, การกำหนดงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในยังไม่เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๔๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงควรปรับปรุงการกำหนดงาน และเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เห็นชอบไปพร้อมกับการทำแผนอัตรากำลังในคราวนี้ด้วย การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ โดยให้นำเงินที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในจ่ายสมทบให้ตำแหน่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้อนุมัติงบประมาณผ่านองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ตำแหน่ง ครู ครูผู้ช่วย และผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ที่ได้รับเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งส่วนที่นอกเหนือจากที่กรมฯ อนุมัติสรรหาให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในต้องรับผิดชอบสมทบจ่ายให้ตามค่าจ้างเงินเดือน/ค่าตอบแทน คำนวณรวมในภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในด้วย

ที่ประชุม

นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์

- รับทราบ

- การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบท. โดยใช้เทคนิค SWOT ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิต

ด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และ

นันทนาการ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมสาธารณสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารงาน

/- การวิเคราะห์...

-๔-

- การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ขอให้คณะกรรมการได้นำเสนอการวิเคราะห์ออกมาแต่ละประเด็น ว่ามีความเห็นแตกต่างจากที่เอกสารประกอบการประชุมหรือไม่ ในแต่ละด้าน
- ตามที่เอกสารที่ได้วิเคราะห์ อยู่ในบทที่ ๕ ทั้ง ๗ ด้าน คณะกรรมการท่านใดจะนำเสนออีกบ้างหากไม่มีกรรมการท่านใดนำเสนอ กระผมขอ มติในที่ประชุมให้การเห็นชอบ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบตามที่วิเคราะห์

นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์

สรุปตามที่คณะกรรมการได้วิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ปัญหาและอุปสรรคของภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในแต่ละด้าน มีภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในเป็นสำคัญ

ที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์

- การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การดังนี้

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่ที่เป็นชนเผ่าและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่	๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๒. เจ้าหน้าที่มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี ซึ่งถือว่ายังอยู่ในวัยทำงาน	๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก มากกว่าการใช้ทักษะของการทำงานเป็นทีม
๓. จำนวนเจ้าหน้าที่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	๓. เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการมีการโยกย้ายบ่อย
๔. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาศักยภาพโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ	๔. เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการไม่สามารถใช้ทักษะการสื่อสารกับชุมชนด้วยภาษาท้องถิ่นได้ต้องพึ่งการใช้ล่ามที่เป็นกลุ่มแกนนำชุมชนเป็นหลัก

/๕. มีเจ้าหน้าที่...

-๕-

๕. มีเจ้าหน้าที่เป็นคนในพื้นที่ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ทำให้สามารถสื่อสารด้วยภาษาชนเผ่าได้และเข้าใจในวัฒนธรรมของชนเผ่า ๖. เจ้าหน้าที่มีวุฒิการศึกษาและทักษะการทำงานที่ตรงตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ	๕. เจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ซึ่งไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เฉพาะตำแหน่ง เนื่องจากการขาดบุคลากรในตำแหน่งนั้นๆ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)
๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น ๒. เจ้าหน้าที่มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. และอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมสม่ำเสมอ ๕. เจ้าหน้าที่สามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรได้อย่างดี	๑. เจ้าหน้าที่และบุคลากรไม่ครบตามตำแหน่งที่องค์กรต้องการ ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ๒. การคมนาคม เส้นทางสัญจร ยากลำบาก เนื่องจากพื้นที่เป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อนทำให้ยากลำบากในการเดินทางและมีความเสี่ยงสูงแก่เจ้าหน้าที่ ๓. สภาพภูมิอากาศของพื้นที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น อากาศชื้นทำให้ฝนตกบ่อย มีการพังทลายของดิน ดินโคลนถล่ม เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเดินทางเข้าไปทำงานในแต่ละหมู่บ้านได้อย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๓. มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่นำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. ผู้บริหารมีการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านการพัฒนาบุคลากร ๕. ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร ๖. มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์และเป็นคนในพื้นที่ทำให้สามารถสื่อสารกับผู้นำชุมชนชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๗. เจ้าหน้าที่แต่ละคนมีโอกาสในการใช้ศักยภาพเพื่อทำงานให้กับองค์กร ชุมชนได้อย่างเต็มที่เนื่องจากมีต้นทุนทางสังคมสูง	๑. เจ้าหน้าที่ที่มีไม่ครบตามตำแหน่งและไม่สอดคล้องกับปริมาณงานทำให้ต้องแบกรับภาระงานในตำแหน่งอื่นเพิ่มขึ้น ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการทำงานที่เป็นทีม ขาดทักษะการทำงานเป็นทีม ๓. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังขาดการเชื่อมต่องานในระดับตำบล อำเภอและระดับจังหวัด ๔. การบริหารงานบุคคลในองค์กร การพิจารณาความดีความชอบ ยังใช้ระบบเครือญาติมากเกินไปไม่คำนึงถึงระเบียบราชการ ๕. ในอดีตเคยมีการปฏิบัติงานที่ผิดต่อระเบียบและมีการขโมยความผิดของ ปปช. ทำให้กระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

/๘. ความหลากหลาย...

-๖-

๘. ความหลากหลายของวัฒนธรรมชนเผ่า ความงดงามของธรรมชาติในพื้นที่ ความด้อยโอกาส ความยากจนของชาวบ้านเป็นสาเหตุที่ดึงดูดให้เจ้าหน้าที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ	๖. ความอ่อนไหวของความรู้สึกของประชาชนที่เป็นคนชนเผ่าทั้ง ๖ ชนเผ่า ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับชุมชน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)
๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. และอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความใส่ใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมของชุมชนและสามารถดึงเอาวัฒนธรรมชนเผ่าให้เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรได้ ๔. มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบให้คำแนะนำประสานงานแต่ละหมู่บ้าน ๕. เจ้าหน้าที่ที่สามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรได้อย่างดี	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. พื้นที่ในความรับผิดชอบของ อบต. เป็นภูเขาสูง มีความสลับซับซ้อน มีพื้นที่ทำงานกว้างเส้นทางการคมนาคมยากลำบาก มีหลายชนเผ่า อาณาเขตรั้วทำให้ฝนตกบ่อย มีการพังทลายของดิน ดินโคลนถล่ม ทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานในหน้าที่ บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการอย่างทั่วถึง ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ และครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔. การบริหารงานบุคคลยังติดปัญหาบางประการตาม พ.ร.บ.บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ห้ามเกินร้อยละ ๔๐

ที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์

๑.๔ การวิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ
 - องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองโน มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้
ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๖. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

/ภารกิจรอง...

-๗-

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๕. การสนับสนุนด้านสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนสวัสดิการผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๗. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

ที่ประชุม

นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์

มีมติเห็นชอบ

๑.๕ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดงานเพิ่ม แก้ไขชื่องานในแต่ละส่วนราชการ

- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

/กองช่าง มี...

-๘-

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวม ประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม ของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อ ประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษา วัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ หน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้ง ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การ จัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบ ของทางราชการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- ตามที่ได้วิเคราะห์การกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ คณะกรรมการท่านใดจะนำเสนอเพิ่มเติมอีกบ้างหากไม่มีกรรมการ ท่านใดนำเสนอ กระผมขอ มติในที่ประชุมให้การเห็นชอบ

ที่ประชุม

นายจิระศักดิ์ กมลจิตร

มีมติเห็นชอบ

- ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้แบ่ง ส่วนราชการเป็น ๔ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน และแต่ละส่วน ราชการจะมีชื่องานตามเอกสารที่ประกอบการประชุม โครงสร้างการกำหนด ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จะไม่มีการเพิ่มงานและ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงงานแต่อย่างใด ซึ่งได้ยกจากโครงสร้างเดิมมาไว้

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ

/นายจิระศักดิ์...

-๙-

- นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์ - การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์ปริมาณงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ของแต่ละตำแหน่ง,ของแต่ละกอง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลอง ใน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๗๐ อัตรา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัด จำนวน ๑ อัตรา
- นายจิรกร ชันแก้ววงศ์ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทั้งหมดจำนวน ๓๐ ตำแหน่ง ๔๘ อัตรา แยกเป็น ประเภท อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๐ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวน อัตรากำลังทั้งหมด ๒๒ ตำแหน่ง รวม ๓๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑๐ อัตรา
- นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์ กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบัน ในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง อยู่ ๔ อัตรา
- นายจำนอง ปองดอง กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบัน ในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง อยู่ ๓ อัตรา
- น.ส.สายสุณี จันทาพูน - การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์ปริมาณงาน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๘๕ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู ๓๐ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน ๔๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา ปัจจุบัน ในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ ตำแหน่ง รวม ๖๘ อัตรา มี ตำแหน่งว่างอยู่ ๑๗ อัตรา

/สำหรับอัตรา...

-๑๐-

น.ส.สายสุณี จันทพูน

- ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับประเภทตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงื่อนไขการลดระยะเวลาตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่สอดคล้อง รวดเร็ว เสมอภาค และไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้จัดแจ้งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตามประกาศฯ นี้ ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ข้อ ๓.๑.๑ และ ๓.๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ โดยให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

“๓.๑.๑ สายงานการสอน ได้แก่ตำแหน่ง

(๑) ครูผู้ช่วย

(๒) ครู

๓.๑.๒ สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ตำแหน่ง

(๑) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๒) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษา”

- ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ครูผู้ช่วย/ผู้ช่วยครูผู้ช่วย/ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดสรรอัตราพนักงานครู ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอนใน จำนวน ๑๑ อัตรา แต่ไม่มีผู้สอบแข่งขันในตำแหน่งนี้ได้ ทำให้มีอัตราว่างหลายตำแหน่ง

- และปี ๒๕๖๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้รับแจ้งความประสงค์ในการย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมติเห็นชอบของหมู่บ้านเนื่องจากประสบปัญหาไม่มีสภาพอาคารเรียนที่ทรุดโทรมห้องเรียนคับแคบ ไม่เพียงพอต่อการ

/รองรับจำ...

น.ส.สายสุณี จันทาพูน รองรับจำนวนเด็กเล็กที่เพิ่มขึ้น ไม่มีความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่างๆ ทำให้การบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ไม่เกิดความคล่องตัว ขาดความเป็นส่วนตัว รวมทั้งไม่เข้าเกณฑ์การประเมินมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กน่ายอยู่ โดยเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งจากปัญหาความไม่พร้อมในด้านต่างๆ อาจส่งผลกระทบให้การจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยไม่มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าที่ควร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยขอความเห็นชอบควรวรรณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งไฮ-เสาะไฮ กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งไฮ ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน สมัยสามัญ สมัยที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ในวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ยุบรวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าว มีมติเป็นเอกฉันท์ และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบฯ เรียบร้อยแล้ว โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือแจ้งดำเนินการยกเลิกรหัสสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน จำนวน ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งไฮ-เสาะไฮ โดยรวมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งไฮ ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๑๖.๒/๑๕๔๐๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ จึงได้มีการปรับเปลี่ยตำแหน่งให้เพียงพอกับเด็กนักเรียน

- ในปีการศึกษา ๒๕๖๖ นี้ มีจำนวนเด็กปฐมวัยที่เข้าศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖๔๒ คน ซึ่งเมื่อเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่รวมทั้งที่ได้รับจัดสรร ทำให้ไม่เป็นไปตามสัดส่วนดังกล่าว และยังมีพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ว่างอีกหลายอัตรา เนื่องจากชื่อตำแหน่งที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังเดิม ไม่ตรงกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ จึงยังไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ ดังนั้นจึงได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีรอบนี้ ตามหนังสือชักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ โดยกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

/น.ส.สายสุ...

-๑๒-

- น.ส.สายสุณี จันทาพูน ดังนั้น ถ้าในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในไม่สามารถรับเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่องบประมาณและจำนวนพนักงานในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ อาจจะต้องปรับเกลี่ยอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในอาจมีความจำเป็นต้องลดอัตราค่าจ้างในส่วนของตำแหน่งครูผู้ช่วย (พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป
- นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล เพื่อให้มีความสะดวกในการสรรหา และคนในพื้นที่ที่มีความรู้มีความสามารถสมัครได้ จะทำให้คนในท้องถิ่นมีรายได้และได้อยู่ช่วยพัฒนาในชุมชนด้วย ซึ่งทางผู้บริหารก็มีความเห็นแบบนี้ เพื่อสร้างความยั่งยืนในการปฏิบัติหน้าที่เพราะเป็นคนในพื้นที่ไม่ต้องโยกย้ายไปไหน
- นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์ หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง
- นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์ - จากกรอบอัตราที่แต่ละกองเสนอมานี้ ถือว่ามีความเหมาะสมกับการกิจและปริมาณงานที่มีเพิ่มมากขึ้น และเห็นด้วยที่กองการศึกษาฯ มีอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อความเหมาะสมที่จะได้มีผู้ที่ดูแลเด็กให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กในปัจจุบันสรุปอัตราค่าจ้างที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในทุกส่วนราชการต้องการอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๖๗ ตำแหน่ง ๑๖๐ อัตรา ดังนี้
- | | |
|--|----------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๒๔ อัตรา |
| ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง) | จำนวน ๑๖ อัตรา |
| ๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๑๗ อัตรา |
| สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | |
| ๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) | จำนวน ๑๓ อัตรา |
| สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | |
| ๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน - อัตรา |
| ๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๕๙ อัตรา |
| ๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง) | จำนวน ๖ อัตรา |
| ๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๒๕ อัตรา |
| ๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง) | จำนวน - อัตรา |
- จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการพบว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วน

/นายจิระศักดิ์...

-๑๓-

- นายจิระศักดิ์ กมลจิตร ราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัด เชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้
- นายจิรกร ชันแก้ววงศ์ - จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของสำนักปลัด อบต. และบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังเอกสารประกอบการประชุม
- ที่ประชุม รับทราบ
- นายจิระศักดิ์ กมลจิตร - จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองคลังและบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังเอกสารประกอบการประชุม
- ที่ประชุม รับทราบ
- นายจำนอง ปองดอง - จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่างและบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังเอกสารประกอบการประชุม
- ที่ประชุม รับทราบ
- น.ส.สายสุณี จันทาพูน - จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองการศึกษาฯ และบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังเอกสารประกอบการประชุม และเอกสารบัญชีรายชื่อครู ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.แม่สลองใน พร้อม กับจำนวนเด็กนักเรียนแต่ละ ศพด. ตามเอกสารประกอบการประชุม
- ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มีจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒๐ ศูนย์ รวมทั้งหมด ๖๔๒ คน แยกเป็น
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินแตก มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๘๐ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๘ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๖ คน กรอบอัตราว่าง ๒ อัตรา แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ และคาดว่าจะส่งคืนตำแหน่งครูผู้ช่วย
 ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยผึ้ง มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๗๓ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๗ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๗ คน กรอบอัตราว่าง ๑ อัตรา และคาดว่าจะส่งคืนตำแหน่งครูผู้ช่วย

/๓. ศูนย์พัฒนา...

-๑๓-

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าคาใหม่ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาหมะ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแม่คำบน มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕๕ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๖ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๔ คน กรอบอัตราร่าง ๒ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานครูที่เป็นอัตราร่างที่กรมจัดสรรให้ แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ และคาดว่าจะส่งคืนตำแหน่งครูผู้ช่วย

๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาเตือ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒๓ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน และในปีการศึกษาใหม่นี้เด็กนักเรียนมีจำนวนลดลง แต่มีกรอบอัตรากำลังเดิมอยู่ใน ศพด.นี้อยู่แล้ว

๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหยวกป่าโซ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒๓ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหก มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๘ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน กรอบอัตราร่าง ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานครูที่เป็นอัตราร่างที่กรมจัดสรรให้ คาดว่าจะส่งคืนตำแหน่งครูผู้ช่วย และในปีการศึกษาใหม่นี้เด็กนักเรียนมีจำนวนลดลง แต่มีกรอบอัตรากำลังเดิมอยู่ใน ศพด.นี้อยู่แล้วและสามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้

๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะหินกอง มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๘ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๑๐. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นม่วง มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๗ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเล้าลัว มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕๒ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๕ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๔ คน กรอบอัตราร่าง ๑ อัตรา แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ และคาดว่าจะส่งคืนตำแหน่งครูผู้ช่วย

/๑๒. ศูนย์พัฒนา...

-๑๔-

๑๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่สลอป มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๗ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๑๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาไต่ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒๘ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้

๑๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งไฮ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๗๐ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๗ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๖ คน กรอบอัตรารว่าง ๓ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานครูที่เป็นอัตรารว่างที่กรมจัดสรรให้และมีการยุบรวมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งไฮ-เสาะไฮ แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ และคาดว่าจะส่งคืนตำแหน่งครูผู้ช่วย ๒ อัตรา

๑๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนใจพัฒนา มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕๐ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๕ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๕ คน กรอบอัตรารว่าง ๑ อัตรา แต่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนใจพัฒนาซึ่งเป็น ศพด.ขนาดใหญ่ รวมหลายหมู่บ้าน และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นสาขาอีก ๒ แห่ง ทำให้ต้องแยกครู/ผู้ดูแลเด็กและจำนวนเด็กตามสาขาที่มีอยู่ สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ และคาดว่าจะส่งคืนตำแหน่งครูผู้ช่วย

๑๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันมะเค็ด มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕๕ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๖ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๔ คน กรอบอัตรารว่าง ๒ อัตรา แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ และคาดว่าจะส่งคืนตำแหน่งครูผู้ช่วย

๑๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามแยกอีก้อ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๑ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๑๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่อล่อง มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๑ คน กรอบอัตรารว่าง ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานครูที่เป็นอัตรารว่างที่กรมจัดสรรให้ โดย ศพด.นี้ยังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และในปีการศึกษาใหม่นี้เด็กนักเรียนมีจำนวนลดลง แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้

/๑๙. ศูนย์พัฒนา...

-๑๕-

๑๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยกระ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓๐ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ คน คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน กรอบอัตรารว่าง ๑ อัตรา

๒๐. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามสูง มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙ คนต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ คน ปัจจุบัน มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๑ คน กรอบอัตรารว่าง ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานครูที่เป็นอัตรารว่างที่กรมจัดสรรให้ โดย ศพด.นี้ยังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และในปีการศึกษาใหม่นี้เด็กนักเรียนมีจำนวนลดลง แต่สามารถบริหารจัดการดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้

ที่ประชุม

นายจิระศักดิ์ กมลจิตร
น.ส.อารีรัตน์ จินะบุญเรือง

รับทราบ

- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้ทางนักทรัพยากรบุคคลแจ้ง
- ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น กรณีค่าเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่างให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่สลองใน ดังนี้

- ภาระค่าใช้จ่ายฯ รวมเงินอุดหนุนด้านบุคลากรการศึกษาฯ

๑. ประจำปีงบประมาณปี ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒๓ ของประมาณการ รายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๑๒๙,๑๕๐,๐๐๐ บาท

๒. ประจำปีงบประมาณปี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๘ ของประมาณการ รายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๑๓๕,๖๐๗,๕๐๐ บาท

๓. ประจำปีงบประมาณปี ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๓ ของประมาณการ รายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๑๔๒,๓๘๗,๘๗๕ บาท

/ที่ประชุม...

-๑๖-

ที่ประชุม	รับทราบ
นายจิระศักดิ์ กมลจิตร	- การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ได้จัดคนลงสู่ตำแหน่งกำหนดผู้รับผิดชอบและการแบ่งงานตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังเอกสารประกอบการประชุม
ที่ประชุม	รับทราบ
นายจิระศักดิ์ กมลจิตร	- แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันเสนอแนวทางในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน
นายจิรกร ชันแก้ววงศ์	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้ (๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตน กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น (๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการ ประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่
	/(๖) ส่งเสริมและ...

-๑๗-

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

นายจิระศักดิ์ กมลจิตร

- แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ต้องพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชน กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เฟสบุ๊ค เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

น.ส.อารีรัตน์ จินะบุญเรือง

- การวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ ว่าต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด ดังเอกสารประกอบการประชุม

นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล

- ในที่ประชุมจะมีกรรมการท่านใดได้เสนอแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถ้าไม่มีกระผมขอมติในที่ประชุมขอความเห็นชอบตามที่กรรมการทั้งสามท่านได้เสนอ

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

/นายจิระศักดิ์...

-๑๘-

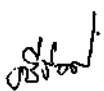
- นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์ - การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในประกาศให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอันด้วยความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้
๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
- นายปิยะเดช เชิงพิทักษ์กุล - ตามที่คณะกรรมการแต่ละท่านเสนอการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และในหัวข้ออื่นๆ ขอเชิญครับ
- ที่ประชุม
ประธาน - ไม่มีหัวข้อเสนอเพิ่มเติม
- ที่ประชุม
ประธาน - มีท่านใดจะเสนอความคิดเห็นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีกรรมการท่านใดเสนอ กระผมจึงขอมติในที่ประชุมให้ความเห็นชอบการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และจะได้ให้ทางผู้ช่วยเลขานุการได้ดำเนินการจัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ทาง ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ได้พิจารณาเห็นชอบ ต่อไป
- มติที่ประชุม - ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

/ระเบียบวาระ...

-๑๙-

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวอารีรัตน์ จินะบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ขุบเล็ก	คงไว้	
แม่ฟ้าหลวง	อบต.แม่สลองใน		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๔ เม.ย. ๒๕๖๕		/	ประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
		สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๓ ต.ค. ๒๕๖๕		/	ประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
		สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑๗ พ.ค. ๒๕๖๕		/	ประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
		สำนักปลัด อบต.	นิติกร (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑๖ ม.ค. ๒๕๖๖		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
		สำนักปลัด อบต.	นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๓ ม.ค. ๒๕๖๖		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
		สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑๗ พ.ค. ๒๕๖๕		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
		สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๓ ก.ค. ๒๕๖๖		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
แม่ฟ้าหลวง	อบต.แม่สลองใน	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	๑๗ พ.ค. ๒๕๖๔		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
		สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๓ ก.ค. ๒๕๖๖		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และอยู่ระหว่าง อนุมัติดำเนินการสรรหาในปี ๒๕๖๖ ตามบันทึกข้อความเลขที่ ชร ๗๕๕๐๑/๑๒๖๒ ลงวันที่ ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๖
		สำนักปลัด อบต.	คนงาน	๓ ก.ค. ๒๕๖๖		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และอยู่ระหว่าง อนุมัติดำเนินการสรรหาในปี ๒๕๖๗ ตามบันทึกข้อความเลขที่ ชร ๗๕๕๐๑/๑๒๖๒ ลงวันที่ ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๖
	กองคลัง		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๓ เม.ย. ๒๕๖๒		/	ประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
			นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑ มี.ค. ๒๕๖๖		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑ ธ.ค. ๒๕๖๕		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
	กองคลัง		เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑ ส.ค. ๒๕๖๔		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
แม่ฟ้าหลวง	อบต.แม่สลองใน	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ ก.ค. ๒๕๖๖		/	อบต.แม่สลองใน มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และอยู่ระหว่างอนุมัติดำเนินการสรรหาในปี ๒๕๖๗ ตามบันทึกข้อความเลขที่ ขร ๗๔๕๐๑/๒๖๒ ลงวันที่ ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๖
		กองช่าง	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑๓ ก.ย. ๒๕๖๒		/	อบต.แม่สลองใน มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
		กองช่าง	วิศวกรไฟฟ้า (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	๑ ก.ค. ๒๕๖๓		/	อบต.แม่สลองใน มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
		กองช่าง	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑๖ มี.ย. ๒๕๕๗		/	อบต.แม่สลองใน มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	๑ มี.ค. ๒๕๖๖		/	อบต.แม่สลองใน มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ครู (คศ.๑) ๑๒-๓-๐๕-๖๖๐๐-๔๒๕ (ศพด.บ้านโป่งไฮ)	๑ พ.ย. ๒๕๖๒		/	อบต.แม่สลองใน มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ครู (คศ.๑) ๑๒-๓-๐๕-๖๖๐๐-๔๒๓ (ศพด.บ้านสันมะเค็ด)	๑ ธ.ค. ๒๕๖๕		/	อบต.แม่สลองใน มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ครู (คศ.๑) ๑๒-๓-๐๕-๖๖๐๐-๔๒๓ (ศพด.บ้านสันมะเค็ด)	๑ ธ.ค. ๒๕๖๕		/	อบต.แม่สลองใน มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

บัญชีตำแหน่งว่าสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

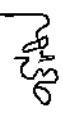
อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
แม่ฟ้าหลวง	อบต.แม่สลองใน	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ครู (คศ.๒) ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๗๐ (ศพด.บ้านสามสูง)	๓ ต.ค. ๒๕๖๕		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.แม่สลองใน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ครูผู้ช่วย ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๗๑ (ศพด.บ้านม่อล่อง)	๑๓ มิ.ย. ๒๕๖๒		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑ มิ.ย. ๒๕๖๕		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และอยู่ระหว่าง อนุมัติดำเนินการสรรหาในปี ๒๕๖๗ ตามบันทึกข้อความเลขที่ ชร ๗๔๕๐๑/๑๒๖๒ ลงวันที่ ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๖
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑ ก.ค. ๒๕๖๕		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และอยู่ระหว่าง อนุมัติดำเนินการสรรหาในปี ๒๕๖๗ ตามบันทึกข้อความเลขที่ ชร ๗๔๕๐๑/๑๒๖๒ ลงวันที่ ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๖
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓ ก.ค. ๒๕๖๖		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และอยู่ระหว่าง อนุมัติดำเนินการสรรหาในปี ๒๕๖๗ ตามบันทึกข้อความเลขที่ ชร ๗๔๕๐๑/๑๒๖๒ ลงวันที่ ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๖
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณงาน	๑ ก.ค. ๒๕๖๖		/	อบต.แม่สลองใน มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้และอยู่ระหว่าง อนุมัติดำเนินการสรรหาในปี ๒๕๖๗ ตามบันทึกข้อความเลขที่ ชร ๗๔๕๐๑/๑๒๖๒ ลงวันที่ ๑๓ ก.ค. ๒๕๖๖
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					

(ลงชื่อ)  เจ้าหน้าที่ได้รับมอบ (ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาวอารีรัตน์ จินะบุญเรือง) (นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ
				2567	2568	2569		
1	แม่ฟ้าหลวง	แม่ฮ่องสอน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินแตก 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	กำหนดเพิ่มเติมหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวฝ้าง 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	กำหนดเพิ่มเติมหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าคาใหม่ 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	กำหนดเพิ่มเติมหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอาหม 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	กำหนดเพิ่มเติมหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวแม่ควบบ 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	กำหนดเพิ่มเติมหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาเตือ 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	กำหนดเพิ่มเติมหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหยวกป่าเไซ 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	กำหนดเพิ่มเติมหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

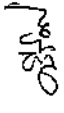
ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.		กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ
				2567	2568		
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนใจพัฒนา 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	กำหนดเพิ่มหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลง.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันมะเค็ด 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	กำหนดเพิ่มหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลง.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามแยกอีโก้ 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	กำหนดเพิ่มหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลง.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมอฮ่อง 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	กำหนดเพิ่มหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลง.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยกระจะ 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	กำหนดเพิ่มหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลง.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสอยสูง 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	กำหนดเพิ่มหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 36 ลง.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(ลงชื่อ)  เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาวอารีรัตน์ จินะบุญเรือง) (นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

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

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ฝ่าย/กลุ่มงาน	งานที่เพิ่ม	เพิ่มงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านใดของ อปท.
แม่ฟ้าหลวง	อบต.แม่สลองใน	สำนักปลัด อบต.	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	ด้านการเมือง การปกครองและการบริหาร

(ลงชื่อ)  เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวอารีรัตน์ จินะบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

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

ขอยongการบริการบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก	จำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						ต้องการ
					จำนวนครู (อัตรา) จ้างภารกิจ(อัตรา) จ้างทั่วไป(อัตรา)						อัตราครูผู้ช่วย
					มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	
แม่ฟ้าหลวง	อบต.แม่สลองใน		ศพด. บ้านหินแตก	๘๐	๑	๑	๔	๑	๑	-	-
			ศพด. บ้านห้วยผึ้ง	๗๓	๑	๑	๖	-	-	-	-
			ศพด. บ้านป่าคำใหม่	๙	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด. บ้านอาหม	๙	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด. บ้านหัวแม่คำบน	๕๕	๑	๑	๒	๑	๑	-	-
			ศพด. บ้านผาเตือ	๒๓	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด. บ้านห้วยหยวกป่าโซ	๒๓	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด. บ้านห้วยหก	๑๘	๑	๑	๑	-	-	-	-
			ศพด. บ้านมะหิณกอง	๑๘	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด. บ้านต้นม่วง	๗	๑	-	-	-	๑	-	-
			ศพด. บ้านเล้าลัว	๕๒	๑	๑	๓	-	-	-	-
			ศพด. บ้านแม่สลับ	๑๗	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด. บ้านนาโต	๒๘	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด. บ้านโป่งไฮ	๗๐	๑	๓	๔	-	๑	-	-
			ศพด. บ้านแสนใจพัฒนา	๕๐	๑	๑	๔	-	-	-	-
			ศพด. บ้านสันมะเค็ด	๕๕	-	๒	๓	-	๑	-	-
			ศพด. บ้านสามแยกอีโก้	๑๑	๑	-	-	-	๑	-	-

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก	จำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก							ต้องการ อัตราครูผู้ช่วย
					จำนวนครู (อัตรา) จ้างถาวร(อัตรา) จ้างทั่วไป(อัตรา)							
					มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	ว่าง	
			ศพด. บ้านม่อต่อง	๕	-	๑	๑	-	-	-	-	
			ศพด. บ้านห้วยกระ	๓๐	๑	-	-	๑	๑	-	-	
			ศพด. บ้านสามสูง	๙	-	๑	๑	-	-	-	-	
			รวม	๖๔๒	๑๗	๑๓	๓๖	๓	๗	๐	๐	

(ลงชื่อ)   (ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
 (นางสาวอารรัตน์ จินะบุญเรือง) (นายจิระศักดิ์ กมลจิตตร) (นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด อบต.แม่สลองใน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

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

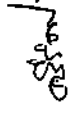
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย , ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

๓. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	กรอบ อัตราที่ตั้ง เดิม	จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่าง	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร						พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ						ลูกจ้าง			พนักงานครู สายงานการสอน	พนักงานจ้าง		
						บริหารท้องถิ่น		อำนวยความสะดวก		บริหารสถานศึกษา		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		ประจำ		คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา) (คน)	คนครอง (คน)		ว่าง (อัตรา) (คน)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา) (คน)
						คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา) (คน)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา) (คน)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา) (คน)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา) (คน)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา) (คน)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา) (คน)							
1	แม่พริก	อบต.แม่สลองใน	160	124	56	1	1	3	3	-	20	10	6	10	6	-	-	-	17	13	61	4	22	3
		รวมทั้งสิ้น	160	124	56	1	1	3	3	-	20	10	6	10	6	-	-	-	17	13	61	4	22	3

(ลงชื่อ)



เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวอริรัตน์ จันทนุเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายจิระศักดิ์ กมลจิตตร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

(ลงชื่อ)



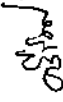
ผู้รับรองข้อมูล

(นายปิยะเดช เจริญพิทักษ์กุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ 9)			คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ค.ป.)	
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1	แม่ฟ้าหลวง	อบต.แม่สลองใน	160	180	180	180		-			21.23	20.98	20.73	20 มี.ย.2566
		รวมทั้งสิ้น	160	180	180									
				รวมเพิ่ม			20	-	-					
				รวมยุบ			-	-	-					

(ลงชื่อ)  เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวอารีรัตน์ จินะบุญเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายปิยะเดช เจิงพิทักษ์กุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน

สรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

ที่	อำเภอ	อปท.	หัวข้อที่จะต้องมีในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2567 - 2569)										มีงบประมาณการ พัฒนาบุคลากรใน ร่างข้อบัญญัติ ปี พ.ศ.2567	มีการสำรวจ ข้อมูล สภาพ ปัญหาและความ ต้องการของ บุคลากร			มีการรายงาน ผลจากการ สำรวจข้อมูล ให้ผู้บริหารสั่ง การ		คณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประชุม (ว.ด.ป.)
			หลักการและ เหตุผล	วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย การพัฒนา	วิธีการพัฒนา และระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา	งบประมาณ ในการ ดำเนินการ พัฒนา		การติดตาม และ ประเมินผล	บทสรุปสำหรับ ผู้บริหารในการ วิเคราะห์ความ ต้องการ ต่อการ		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	มี	ไม่มี		
						มี	ไม่มี		มี	ไม่มี								มี	
1	แม่พืหลาง	อบต.แม่สลองใน	✓		✓	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	✓		23-มี.ย.-66	

(ลงชื่อ)  เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวอารีรัตน์ จินะบุญเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ

(นายจิระศักดิ์ กมลจิตร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องงโน

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล

(นายปิยะเดช เจิงพิทักษกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องงโน

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

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สังกัดโรงเรียน				สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ประเภทบริหาร	กลุ่มงาน	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป	พนักงานจ้าง				รวม
			ผอ.ร.ร.	รอง ผอ.	ครูผู้ช่วย.	สนับสนุนการสอน	สนับสนุนสถานศึกษา	ผอ.ศูนย์ฯ	ครูผู้ช่วย				การกิจเชี่ยวชาญ	การกิจคุณวุฒิ	การกิจทักษะ	ทั่วไป	
1	แม่ฟ้าหลวง	แม่ฮ่องสอน	-	-	-	-	-	20	-	-	-	-	-	-	-	-	20
		รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	20	-	-	-	-	-	-	-	-	20

(สชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวอารีรัตน์ จิณะบุญเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

หมายเหตุ ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการสอน หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติงานที่ไม่วางเรียน

ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา หมายถึง ภารโรง

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

(อัตรา)

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

(สชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวอารีรัตน์ จีระบุญเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สรุปการส่งคืนอัตราค่าแห่งว่างสังกัดสถานศึกษา ในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สังกัดโรงเรียน ตำแหน่ง ครู / ครูผู้ช่วย	สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำแหน่ง ครู / ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง			รวมจำนวน ทั้งหมด (อัตรา)
					ภารกิจ คุณวุฒิ	ภารกิจ ทักษะ	ทั่วไป	
1	แม่ฟ้าหลวง	แม่ฮ่องสอน	-	9	-	-	-	9
รวมทั้งสิ้น			-	9	-	-	-	9

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวอรรีรัตน์ จินะบุญเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ