

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝาง สิ้นสุดระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และ มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝาง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอองอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๗
- อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	๒๘
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานจ้าง	๔๘
๑๔. ภาคผนวก	๕๐
- ประกาศ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๕๑
- ประกาศ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน	๕๒
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- ประกาศ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ	๕๔
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๙
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๐
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าร่วมประชุม	๖๑
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๒
- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕	๖๗
- บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่ตั้งจ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๖๘
- สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๐
- สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรารว่าง	๗๑
- บัญชีตำแหน่งว่างสายงานประเภททั่วไป ประเภทวิชาการและพนักงานจ้าง	๗๒
และเอกสารประกอบเหตุผล	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผางามมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผางามสามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผางามสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางามเป็นประธาน พร้อมด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผางามและ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย มุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ เหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และ งานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

๔.๑ วิสัยทัศน์

“ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทุกด้าน มีรายได้ที่มั่นคงเพียงพอ
สามารถดำรงชีวิตอยู่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข”

๔.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน
(การศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม การสาธารณสุข เทคโนโลยี การกีฬา ยาเสพติดฯ)
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๔.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. เพื่อพัฒนาด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ
๓. เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่
๔. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างรอบด้าน เช่น ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ด้านการสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน ด้านเทคโนโลยี ด้านการกีฬา และนันทนาการ และการปลอดภัย ยาเสพติด เป็นต้น
๖. เพื่อพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เช่น ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ส่งเสริมความรักความสามัคคีของคนในพื้นที่ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการเมืองและการบริหารมากยิ่งขึ้น

๔.๔ ตัวชี้วัด

- ๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
- ๒.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๔.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน บ้ายสาธารณะ กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ	<p>-วางแผน พัฒนา และแก้ไขปัญหาทางการเกษตรของประชาชนในพื้นที่ เช่น การปรับปรุงถนนการเกษตร ซึ่งใช้ขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ซึ่งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและลดต้นทุนการผลิต เปลี่ยนแปลงการเพาะปลูกในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม การปลูกพืชชนิดอื่นเพิ่มเติม (ปลูกพืชเชิงซ้อน) ที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และศักยภาพของเกษตรกร และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดมากกว่าความเคยชินที่เคยปฏิบัติกันมา ฯลฯ</p> <p>-จัดกิจกรรม แผนงาน โครงการ เพื่อลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ เช่น อบรมจัดตั้งกลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์ แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร จัดตลาดชุมชน จัดตั้งกลุ่มอาชีพ ฯลฯ</p> <p>-แก้ไขปัญหาความต้องการแหล่งน้ำทางการเกษตร เช่น ขุดลอกแหล่งน้ำ สร้างฝาย สร้างแก้มลิง ขุดลอกคลองซอย คลองไส้ไก่ ก่อสร้างท่อไปยังพื้นที่การเกษตรของประชาชนอย่างทั่วถึง การขุดบ่อบาดาลเพื่อการเพาะปลูก ฯลฯ</p> <p>-แก้ไขปัญหาความต้องการน้ำอุปโภคบริโภค เช่น ขุดบ่อบาดาลเพิ่ม จัดทำระบบประปาหมู่บ้าน สร้างฝาย บันไดน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้</p>
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่	<p>-วางแผน พัฒนา และส่งเสริมการค้าการลงทุน และการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลผางามและอำเภอเวียงชัย ให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น</p> <p>-ส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่ให้มีรายได้ที่มั่นคง และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน</p>
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการรณรงค์การคัดแยกขยะในครัวเรือน ส่งเสริมให้ใช้พลังงานทางเลือก เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อลดมลภาวะ ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำตามพระราชดำริฯ เป็นต้น</p>
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน	<p>พัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน หรือแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน เช่น ด้านการศึกษาศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ด้านการสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน ด้านเทคโนโลยี ด้านการกีฬาและนันทนาการ และการปลอดภัย เป็นต้น</p>
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	<p>เพื่อพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เช่น ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ส่งเสริมความรักความสามัคคีของคนในพื้นที่ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการเมืองและการบริหารมากยิ่งขึ้น</p>

๔.๖ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเกษตรและแหล่งน้ำ
 - ๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรและแหล่งน้ำในพื้นที่
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพ
 - ๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพ ให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มมากขึ้น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดการปัญหาขยะมูลฝอย
 - ๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดการมลภาวะต่างๆ
 - ๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน
 - ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม
 - ๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการสาธารณสุข
 - ๕.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน
 - ๕.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านเทคโนโลยี
 - ๕.๕ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
 - ๕.๖ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
 - ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 - ๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมความรักความสามัคคีของคนในพื้นที่
 - ๖.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมืองและการบริหารมากยิ่งขึ้น

๔.๗ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม การพัฒนาด้านสาธารณสุข การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๔.๘ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
<p>๑. มีการมอบอำนาจและการกำกับดูแล ในการบริหารงาน และปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลในระดับต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานมีความรวดเร็ว เป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน</p> <p>๓. มีกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ในการปฏิบัติและการบริหารงาน การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๔. บุคลากรมีค่านิยม หักเหน็ด ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชน</p> <p>๕. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ในการพัฒนา</p> <p>๖. มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน ทำให้การติดต่อประสานงานเป็นไปด้วยดี</p> <p>๗. มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย</p>	<p>๑. การจัดโครงสร้างองค์กรที่ยังไม่สอดคล้องกับขนาดที่เป็นอยู่ การกิจด้านสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม ยังไม่มีการกำหนดส่วนราชการรับผิดชอบโดยตรง</p> <p>๒. บุคลากรยังไม่สามารถใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่</p> <p>๓. บางครั้งความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ขาดเอกภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการที่จะดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ</p> <p>๕. บุคลากรยังไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ในบางตำแหน่ง</p>
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>๒. การเปิดกว้างทางการศึกษา ทำให้บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้มากขึ้น</p> <p>๓. ประชาชนให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในทางการเมือง เช่น การเลือกตั้ง หรือ การเข้าร่วมประชาคมการจัดทำแผน เป็นต้น</p> <p>๔. มีพื้นที่ทำการเกษตรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพหลัก คือ การทำไร่ ทำนา</p> <p>๕. มีแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ คือ ถ้ำพระผางาม ศูนย์วิปัสสนากรรมฐานถ้ำพระผาคอก น้ำตกห้วยช้างเผือก ฯลฯ</p> <p>๖. มีเส้นทางที่เอื้อต่อการท่องเที่ยวภายในตำบล</p> <p>๗. มีเส้นทางที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นเส้นทางหลักขนส่งผลผลิตทางการเกษตรได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ลดต้นทุนการผลิต</p> <p>๘. ประชาชนมีความรักใคร่ ประองตอง สามัคคีในการทำงาน โดยการตั้งเป็นกลุ่ม องค์กรชมรมต่างๆ</p> <p>๙. ประชาชนซึ่งอพยพมาจากถิ่นอื่น สามารถใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มคนในพื้นที่ได้อย่างมีความสุข ไม่มีความขัดแย้ง</p> <p>๑๐. นโยบายของรัฐบาล และแผนยุทธศาสตร์จังหวัด อำเภอ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาทางสังคมในด้านต่างๆ</p>	<p>๑. ท้องถิ่นยังขาดอิสระอย่างแท้จริงในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. กลุ่มอาชีพยังขาดปัจจัยเกื้อหนุนในการประกอบกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ประชาชนยังขาดเอกสารสิทธิ์การใช้ประโยชน์จากที่ดิน</p> <p>๔. ประชาชนยังขาดความเข้าใจ ความชัดเจนในขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติราชการ ทำให้เกิดความเข้าใจผิดต่อเจ้าหน้าที่ขององค์กร</p> <p>๕. ผู้นำชุมชนและราษฎรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมาย ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งกับเจ้าหน้าที่ได้</p> <p>๖. สังคมเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทเป็นสังคมการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันลดน้อยลง</p> <p>๗. จำนวนพื้นที่มากทำให้ยากต่อการพัฒนาให้ทั่วถึงทุกภาคส่วนและทุกๆ ด้าน</p> <p>๘. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p>

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. จำนวนบุคลากรมากทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นในการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ	๑. จะมีวิธีการลดจำนวนบุคลากรเพื่อประหยัดงบประมาณอย่างไร ๒. การลดจำนวนบุคลากรลงแต่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มากขึ้นได้อย่างไร

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการจัดทำระบบบัญชี Local Administrative Accounting System (e – laas) และการจัดทำระบบบัญชีด้วยมือเปรียบเทียบกัน	๑. เจ้าหน้าที่ยังไม่มี ความชำนาญในระบบ e – laas พอเนื่องจากระบบ e – laas มีการปรับปรุงใหม่อยู่เสมอ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากภาษีจัดสรรสูงกว่าประมาณการรายรับ ทำให้มีเงินสะสมเพื่อนำไปพัฒนาด้านสาธารณภัยอย่างเต็มที่	๑. ได้รับการจัดสรรในส่วนเงินอุดหนุนระบบวัสดุประสงค์ไม่เพียงพอกับการจ่ายจริง เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และเบี้ยยังชีพผู้พิการ
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้ สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆที่ยังเป็นจุดอ่อน	๑. จะมีวิธีการใดที่จะสามารถปรับงบประมาณสู่ระบบงบประมาณสมดุล ๒. จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างไร

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งการประชาสัมพันธ์ผ่านทาง Website ของกรมบัญชีกลาง และ Website ของหน่วยงาน อบต.ผางาม การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง โดยระบบ E-Auction ทำให้สามารถหาผู้รับจ้างที่มีประสิทธิภาพขึ้น มีความโปร่งใส และสามารถแข่งขันราคากันอย่างเป็นธรรม ๒. มีการบันทึกทะเบียนครุภัณฑ์โดยใช้ระบบ e-laas ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทำให้การนำเข้าครุภัณฑ์ใหม่ การรับคืนครุภัณฑ์ การโอนครุภัณฑ์ การตัดบัญชีจำหน่ายครุภัณฑ์ สามารถดำเนินการได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพขึ้น สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ และเรียกใช้งานได้รวดเร็วขึ้น	๑. คู่มือในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ๒. ระบบ Internet ไม่มีประสิทธิภาพ ๓. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุขาดความรู้เรื่องระเบียบพัสดุใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง

โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ให้มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้และประสบการณ์แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุให้ทันระยะเบียบฯ และเทคโนโลยี	๑. ระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุ ปัจจุบันมีการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติขึ้นมาใหม่ มีการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติมีความสับสน ๒. ระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการพัสดุบางอย่างมีกระบวนการหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าในทางปฏิบัติ ๓. บุคลากรไม่ค่อยตอบรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ อาจเนื่องมาจากความไม่เสถียรของระบบคอมพิวเตอร์ระบบเครือข่าย หรือบุคลากรขาดความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายกับข้อมูลได้ ๔. โปรแกรม e-laas มีบางส่วนที่บกพร่องหรือไม่จำเป็น ทำให้บางขั้นตอนของการทำงานเกิดความล่าช้า แต่ไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขในส่วนนั้นได้ เนื่องจากเป็นโปรแกรมของส่วนกลาง ซึ่งผู้ดูแลระบบแจ้งว่าได้ระงับการปรับปรุงโปรแกรมไปแล้ว และมีนโยบายที่จะใช้โปรแกรมใหม่เพื่อทดแทนโปรแกรมเดิม
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. บุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้องมีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่อง	๑. จะมีวิธีการปรับปรุงที่ทำการให้ทัดเทียมกับ อบท.อื่นๆ ได้อย่างไรภายใต้งบประมาณที่จำกัด

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. บุคลากรในด้านการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามมีเอกภาพในการบริหารงาน	๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านต่างๆ ยังมีน้อย
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ	๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น ๒. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในด้านการบริหารการศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติ จะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น ๓. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อบท.อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อบท.แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดดามีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีดวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ ฯลฯ

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑.มีองค์ความรู้ด้านการจัดการและบริหารองค์กร	๑. จะทำให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายให้ ถ่องแท้เพื่อการปรับใช้ในพื้นที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้อย่างไร

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ น้ำตก ห้วยช้างเผือกและถ้ำพระผางาม	๑. มีโรงโม่หินในพื้นที่อาจทำให้เกิดโรคทางเดินหายใจใน คน
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การเข้าสู่ AEC จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวใน พื้นที่มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่	๑.มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงาน อื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วน จังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ ล่าช้า ๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่น แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหาร จัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่าย โอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑.ทำเลที่ตั้งของตำบลมีแหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่นมาก	๑. การทำอย่างไรเพื่อบริหารจัดการกับปัญหาคนไร้ สถานะทางทะเบียน ยาเสพติด โสเภณีเด็ก เด็กไม่เข้า ศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาที่อยู่อาศัยที่ไม่มีเอกสาร สิทธิ ๒. วางนโยบายไม่รับถ่ายโอนภารกิจที่ไม่พร้อมจะ ดำเนินการ

๕.๙ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Aseanจะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลผางามได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน บ้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลผางามจำเป็นต้องพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลผางามซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม สามารถปลูกพืชได้ตลอดทั้งปี ลดต้นทุนการผลิต ปลูกพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และตรงกับความต้องการของตลาด เพื่อพร้อมสำหรับการแข่งขันในตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นต้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ต้องเร่งวางแผน พัฒนา และส่งเสริมการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลผางาม เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มั่นคงและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน พร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและกระแสโลกาภิวัตน์

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องบุกรุกป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การเข้าสัมปทานเหมืองแร่หรือทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอื่นๆ อาจมีมลพิษข้ามแดนจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ควันท่อไฟฟ้า เป็นต้น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลผางามต้องเร่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่าง รอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ศาสนาและและศิลปวัฒนธรรม ด้านการสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ต่างๆ ด้านการกีฬาและนันทนาการ และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม เพื่อให้ตำบลผางามปลอดจากยาเสพติด เป็นต้น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลผางามต้องส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมความรักความสามัคคีของคนในพื้นที่ และส่งเสริมเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในทางการเมืองและการบริหารมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑) การคมนาคมไม่สะดวก ถนนภายในหมู่บ้านเป็นถนนลูกรังเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๒) ทางระบายน้ำข้างถนนสายหลักยังไม่ครอบคลุมทุกเส้นทาง
- ๓) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๔) การขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคโดยเฉพาะช่วงฤดูแล้ง
- ๕) ขาดแคลนฝายกั้นน้ำ อ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่เพื่อกักเก็บน้ำใช้การเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ก่อสร้างและซ่อมแซมถนนในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน สามารถสัญจรได้สะดวก
- ๒) ก่อสร้างทางระบายน้ำข้างถนนสายหลักเพื่อป้องกันน้ำขังในช่วงฤดูฝน
- ๓) ติดตั้งไฟส่องสว่างทางสาธารณะให้เพียงพอในจุดที่มีความเสี่ยง
- ๔) ปรับปรุงระบบประปาและแหล่งน้ำประปาให้เพียงพอต่อความต้องการอุปโภคบริโภคช่วงฤดูแล้ง
- ๕) ก่อสร้างฝายกั้นน้ำ หรืออ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่เพื่อกักเก็บน้ำใช้การเกษตร

๔.๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๒) ปัญหาการว่างงาน
- ๓) รายได้ต่อครัวเรือนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ๔) ขาดเงินทุนในการใช้ประกอบอาชีพ

ความต้องการของประชาชน

- ๑) หาดตลาดรองรับผลผลิต
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง
- ๔) ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๑) ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง เนื่องจากขาดแคลนในเรื่องของงบประมาณ
- ๒) ขาดสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์การออกกำลังกาย
- ๓) ขาดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการป้องกันภัยธรรมชาติและภัยพิบัติในท้องถิ่น
- ๔) ปัญหายาเสพติดในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมดูแลผู้ด้อยโอกาสร่วมกับหน่วยงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่
- ๒) ก่อสร้างลานกีฬาและอุปกรณ์ออกกำลังกาย
- ๓) จัดเตรียมอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้พร้อมรับสถานการณ์
- ๔) สนับสนุนโครงการในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในเรื่องสิทธิหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และการเมืองการปกครอง
- ๒) ปัญหาประชาชนและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อบต.

ความต้องการของประชาชน

- ๑) โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔.๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑) ขาดระบบการบริหารจัดการขยะ และไม่มีสถานที่ทิ้งขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- ๒) ภาวะโลกร้อน
- ๓) การเกิดปัญหาหมอกควัน เนื่องจากการเผาพื้นที่ทำกินเพื่อปรับหน้าดิน

ความต้องการของประชาชน

- ๑) จัดทำระบบการบริหารจัดการขยะและสถานที่ทิ้งขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- ๒) ส่งเสริมกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อน
- ๓) รณรงค์และสร้างมาตรการป้องกันการเผาในช่วงฤดูแล้ง

๔.๖. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการรักษาสุขภาพ
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคเอดส์
- (๓) ปัญหาความต้องการติดตั้งโทรศัพท์พื้นฐาน
- (๔) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพและป้องกันโรคเบื้องต้น
- (๕) ไม่มีระบบการกำจัดขยะ และน้ำเสีย

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อต่างๆ
- (๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๔.๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชน
- (๒) ปัญหาเยาวชนกับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๓) คนรุ่นใหม่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญ ของประเพณีวัฒนธรรมและศาสนา

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และผู้ปกครอง เห็นถึงความสำคัญของการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้เยาวชนได้สืบสานต่อไป
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลผางามจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลผางามยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิคการทำ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ตามหลัก SWOT แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่มีมูลค่า คือ หินปูน ซึ่งสามารถตั้งโรงงานอุตสาหกรรมย่อยหินได้
๒. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว ปลูกยางพารา
๓. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๔. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ถังขยะที่ทำจากยางรถยนต์
๕. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่น ๆ ได้
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. โครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่เพียงพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
๙. ปัญหาเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
๑๐. ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพจากพฤติกรรมเสี่ยงนิยมการดื่มสุรา สูบบุหรี่ ยาเสพติด และการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร
๑๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๑๒. ประชาชนไม่ให้ความสนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๑๓. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

โอกาส (Opportunity – O)

๑. ภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้า OTOP ในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว
๗. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาสผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาพเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. การการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. ปัญหาขัดแย้งกันเองระหว่างผู้นำหมู่บ้านเป็นเหตุให้การประสานงานทางราชการไม่ถึงประชาชน
๘. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง
๙. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๑๐. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ(Productivity) และกระบวนการทำงาน(Workflow analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ตามหลัก SWOT มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน ค่อนข้างสูง
๒. บุคลากรในองค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
๓. มีบุคลากรในองค์กรความขยันและอดทน
๔. บุคลากรในองค์กรเป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
๖. อบต.ผางาม มีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ทักษะคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล
๒. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
๓. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๔. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ
๕. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

โอกาส (Opportunity - O)

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้ อบต. สามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ และเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม

๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
๔. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
๕. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การแทรกแซงของนักการเมืองท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๔. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลผางามได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมการเกษตรและแหล่งน้ำ
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ
๔. การอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๗. การส่งเสริมด้านสุขภาพและสาธารณสุขของประชาชน
๘. การสงเคราะห์คนด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

การกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การส่งเสริมและพัฒนาด้านกีฬา
๓. การส่งเสริมและพัฒนาด้านเทคโนโลยี
๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. การส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลผางาม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลผางามกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา โดยแบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ซึ่งเป็นอัตรากำลังที่เพียงพอตามภารกิจและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามในปัจจุบัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ โดยยังไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่แต่อย่างใด

อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดและพื้นที่ใกล้เคียงกัน และเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเหมือนกัน ปรากฏดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต.	๑	ปลัด อบต.	๑
รองปลัด อบต.	๑	รองปลัด อบต.	๑
สำนักปลัด อบต.			
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑
นักจัดการงานทั่วไป	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑
นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
นิติกร	๑	นิติกร	๑
นักพัฒนาชุมชน	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับรถยนต์	๒
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒
คนงาน	๒	คนงาน	๓
พนักงานดับเพลิง	๑	พนักงานดับเพลิง	๑
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑
รวม	๑๗	รวม	๒๔

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองคลัง			
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑
นักวิชาการพัสดุ	๑	นักวิชาการพัสดุ	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	นักวิชาการคลัง	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
รวม	๙	รวม	๙
กองช่าง			
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑
วิศวกรโยธา	๑		
นายช่างโยธา	๒	นายช่างโยธา	๒
นายช่างสำรวจ	๑		
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑		
คนงาน	๑		
รวม	๙	รวม	๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑
นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
ครู	๔	ครู	๙
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ดูแลเด็ก	๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑๒
รวม	๑๔	รวม	๒๕
หน่วยตรวจสอบภายใน			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
รวม	๑	รวม	๑
อัตรากำลังรวมทั้งสิ้นของ อบต.ผางาม	๔๘	อัตรากำลังรวมทั้งสิ้นของ อบต.แม่เปา	๒๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท		งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๖๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท	

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม กับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีตำแหน่งและอัตราที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว จำนวนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามอยู่ในสัดส่วนที่มีเหมาะสมแล้ว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับรั้ง รัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุม เงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตาม ระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน แผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและ สนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงาน อื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัด ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน เนื่องจากการกิจและปริมาณงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานธุรการ	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานธุรการ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษี	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษี
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๒ งานบริหารการศึกษา	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๒ งานบริหารการศึกษา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ได้คำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่งและเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เล่ม ๒) โดยใช้วิธีการคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน ดังนี้

๑) ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒) มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๓) การคำนวณอัตรากำลังครูเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

จากการวิเคราะห์ตำแหน่งและปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)
๑.		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	๑	๑	-
๒.		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	-
		รวม ๒ ตำแหน่ง		๒	๒	-
๑.	สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	-
๒.	(๐๑)	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
๓.		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
๔.		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
๕.		นิติกร	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
๖.		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
๗.		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
๘.		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
๙.		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	๑	-
๑๐.		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-
๑๑.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-
๑๒.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-
๑๓.		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-
๑๔.		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-
๑๕.		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-
๑๖.		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-
		รวม ๑๖ ตำแหน่ง		๑๗	๑๗	-
๑.	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	-
๒.	(๐๔)	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
๓.		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
๔.		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
๕.		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	๑	-
๖.		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	๑	-
๗.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-
๘.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-
๙.		ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-
		รวม ๙ ตำแหน่ง		๙	๙	-

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)
๑.	กองช่าง (๐๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	-
๒.		วิศวกรโยธา	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	-	๑
๓.		นายช่างโยธา	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๒	๑	๑
๔.		นายช่างสำรวจ	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	-	๑
๕.		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	๑	-
๖.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-
๗.		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-
๘.		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-
		รวม ๘ ตำแหน่ง		๙	๖	๓
๑.	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (๐๘)	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	-
๒.		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
๓.		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	-	๑
๔.		ครู	สายงานการสอน	๔	๔	-
๕.		ครูผู้ดูแลเด็ก	สายงานการสอน	๔	-	-
๖.		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-
๗.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๑๔	๙	๑
๑.	หน่วยตรวจสอบ ภายใน (๑๒)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-
		รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	๑	-

ตารางการวิเคราะห์อัตราากำลังที่ต้องการกับกรอบอัตราากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน		กรอบอัตรากำลัง ที่ขาด (อัตรา)	กรอบอัตรากำลัง ที่เกิน (อัตรา)
		ที่มี (อัตรา)	ที่ว่าง (อัตรา)		
๑. ปลัด/รองปลัด	๒	๒	-	-	-
๒. สำนักปลัด อบต.	๑๗	๑๗	-	-	-
๓. กองคลัง	๙	๙	-	-	-
๔. กองช่าง	๙	๙	๓	-	-
๕. กองการศึกษาฯ	๑๔	๑๐	๑	๔	-
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-	-

บทวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งหมดที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลผางามมีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบทั้ง ๒ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง

สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๗ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๖ ตำแหน่ง รวม ๑๗ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง อัตรากำลังที่มีอยู่เพียงพอต่อปริมาณงานแล้ว และมีการเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่ง คนงานทั่วไป เป็นคนงาน เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖

กองคลัง อบต.ผางาม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง อัตรากำลังที่มีอยู่เพียงพอต่อปริมาณงานแล้ว

กองช่าง อบต.ผางาม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง อบต.ผางาม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และ นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลผางามได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการประชาสัมพันธ์รับโอนแล้ว ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่มีเพียงพอแล้ว ในส่วนของตำแหน่งว่างสามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังมีอยู่เพื่อตอบสนองนโยบายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา มีตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลผางามอยู่ระหว่างขั้นตอนการดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังของครูที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ยังไม่เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เล่ม ๒))

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และจำนวนเด็ก ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ผู้ดูแลเด็ก มีผู้ครองตำแหน่ง (คน)	กรอบอัตราว่างครู/ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการครู/ผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม)(คน)
๑	นางสาวสุภาวดี ไชยมนิ	ศพด.อบต.ผางาม ๑	ครู (คศ.๒)	ปริญญาตรี	๔๗	๓	-	๒
๒	นางสาวพันทิwa ปงศา		ครู (คศ.๑)	ปริญญาตรี				
๓	นางอรสา พรหมขาม		ผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี				
๔	นางกัญจนพร ปงปัญญะยีน	ศพด.อบต.ผางาม ๒	ครู (คศ.๒)	ปริญญาโท	๔๘	๓	-	๒
๕	นางสาววรารณ เกษณา		ครู (คศ.๑)	ปริญญาตรี				
๖	นางจันทร์เพ็ญ ปินคำ		ผู้ดูแลเด็ก	ม.๖				

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ๑ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔๗ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๕ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๓ คน จึงมีความต้องการครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มเติมอีกจำนวน ๒ คน

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ๒ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔๘ คน ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๕ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๓ คน จึงมีความต้องการครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มเติมอีกจำนวน ๒ คน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ซึ่งปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งแล้ว ไม่มีอัตราว่าง อัตราากำลังที่มีอยู่เพียงพอต่อปริมาณงานแล้ว

สรุป อัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามจากการวิเคราะห์ตำแหน่งและปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๕๒ อัตรา แต่ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลัง ๔๘ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒๔	อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๔	อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๔	อัตรา
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๓	อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา
๗. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๔	อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามมีไม่เพียงพอ ยังขาดอัตรากำลังพนักงานครูอีกจำนวน ๔ อัตรา โดยจะดำเนินการเสนอขอรับการจัดสรรอัตราอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจะดำเนินการสรรหาดำเนิ่รงดังกล่าวก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่รวมทั้งกรอบว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอบอัตราว่าง)
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๘ อัตรา ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น จำนวน ๘ อัตรา	๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๗ อัตรา ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน ๔ อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๒๕.๘๑ ของกรอบพนักงาน ส่วนตำบลทั้งหมด $\frac{(\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐)}{\text{จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด}} = \frac{๘ \times ๑๐๐}{๓๑} = ๒๕.๘๑\%$	

สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๒๕.๘๑ ของกรอบพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลวางามมีพนักงานจ้างตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๑ ซึ่งอยู่ในอัตราส่วนที่พอดีกับร่าง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.....กำหนด จึงยังไม่มีคามจำเป็นต้องปรับลดตำแหน่ง แต่ก็ไม่ควรที่จะกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบลเพิ่มอีก เพื่อรองรับระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ เม.ย.๖๓ (รับโอน)
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.พ.๖๒ (รับโอน)
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๗ พ.ค.๖๑ (รับโอน)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ เม.ย.๖๓ (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ผางาม ๑								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ผางาม ๒								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	

หมายเหตุ

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไปในแผนอัตรากำลังเดิม ได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ จากชื่อเดิมตำแหน่ง “คนงานทั่วไป” เปลี่ยนเป็นตำแหน่ง “คนงาน”

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๕ (รวมเงินอุดหนุนไปข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕แล้ว)

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม นำเงินตราจ่ายค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี


ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างตามที่กำหนด						ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	อัตราค่าจ้างตามที่กำหนด						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙			
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙											
อัตราค่าจ้างตามที่กำหนด																							
ในวงงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปีงบประมาณ ๓ ปี จำนวน																							
ปี																							

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่หักจากวงเงิน				อัตราส่วนที่หักจากวงเงิน		การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๓๓	นายช่างโยธา	ป.ร./ช.ร.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๑,๙๔๐	๓๑๖,๖๖๐	ว่าง ๓ ตำแหน่ง (รับใหม่)
๓๔	นายช่างสำรวจ	ป.ร./ช.ร.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๑,๙๔๐	๓๑๖,๖๖๐	ว่าง ๓ ตำแหน่ง (รับใหม่)
๓๕	พนักงานช่าง	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๑๓๕,๒๐๐	๑๓๙,๗๒๐	๑๔๔,๒๔๐	(๑๐,๘๘๐)
๓๖	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๒๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๑๒๖,๘๐๐	๑๓๑,๓๒๐	๑๓๕,๘๔๐	(๔,๘๐๐)
๓๗	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๒,๖๒๐	๑๑๗,๒๔๐	(๔,๘๐๐)
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ด.ร.	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๔,๖๒๐	๔๒๙,๒๔๐	(๒๔,๖๒๐)
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ช.ร.	๑	๑	๒๔๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๒๔๗,๘๕๐	๒๕๒,๔๗๐	๒๕๖,๙๙๐	(๒๔,๖๒๐)
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ร./ช.ร.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๑,๙๔๐	๓๑๖,๖๖๐	ว่าง ๓ ตำแหน่ง (รับใหม่)
๔๑	พนักงานช่าง	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๑๓๕,๒๐๐	๑๓๙,๗๒๐	๑๔๔,๒๔๐	(๒๔,๖๒๐)
๔๒	ครู	(ศ.๒)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	ครู	(ศ.๑)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	ครู	(ศ.๒)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	ครู	(ศ.๑)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	พนักงานช่าง	(ทักษะ)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ร.	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๓๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๓๕๖,๐๐๐	๓๖๐,๖๒๐	๓๖๕,๒๔๐	(๒๔,๖๒๐)
๕๐	รวม		๑๔	๑๔	๑๐,๓๘๔,๕๐๐	๑๐,๓๘๔,๕๐๐	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	๑๓๖,๕๒๐	๑๓๖,๕๒๐	๑๓๖,๕๒๐	๑๓๖,๕๒๐	๑๓๖,๕๒๐	๑๓๖,๕๒๐	๑๓๖,๕๒๐	๑๓๖,๕๒๐	(๒๔,๖๒๐)
(๕) ๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																				
(๖) ๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๗) ๘	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน

$$\begin{aligned}
 & (๕๔,๐๐๐,๐๐๐ \times ๒\%) + ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ \text{ บาท} \\
 & (๕๔,๐๐๐,๐๐๐ \times ๒\%) + ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ \text{ บาท} \\
 & (๕๔,๐๐๐,๐๐๐ \times ๒\%) + ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ \text{ บาท}
 \end{aligned}$$

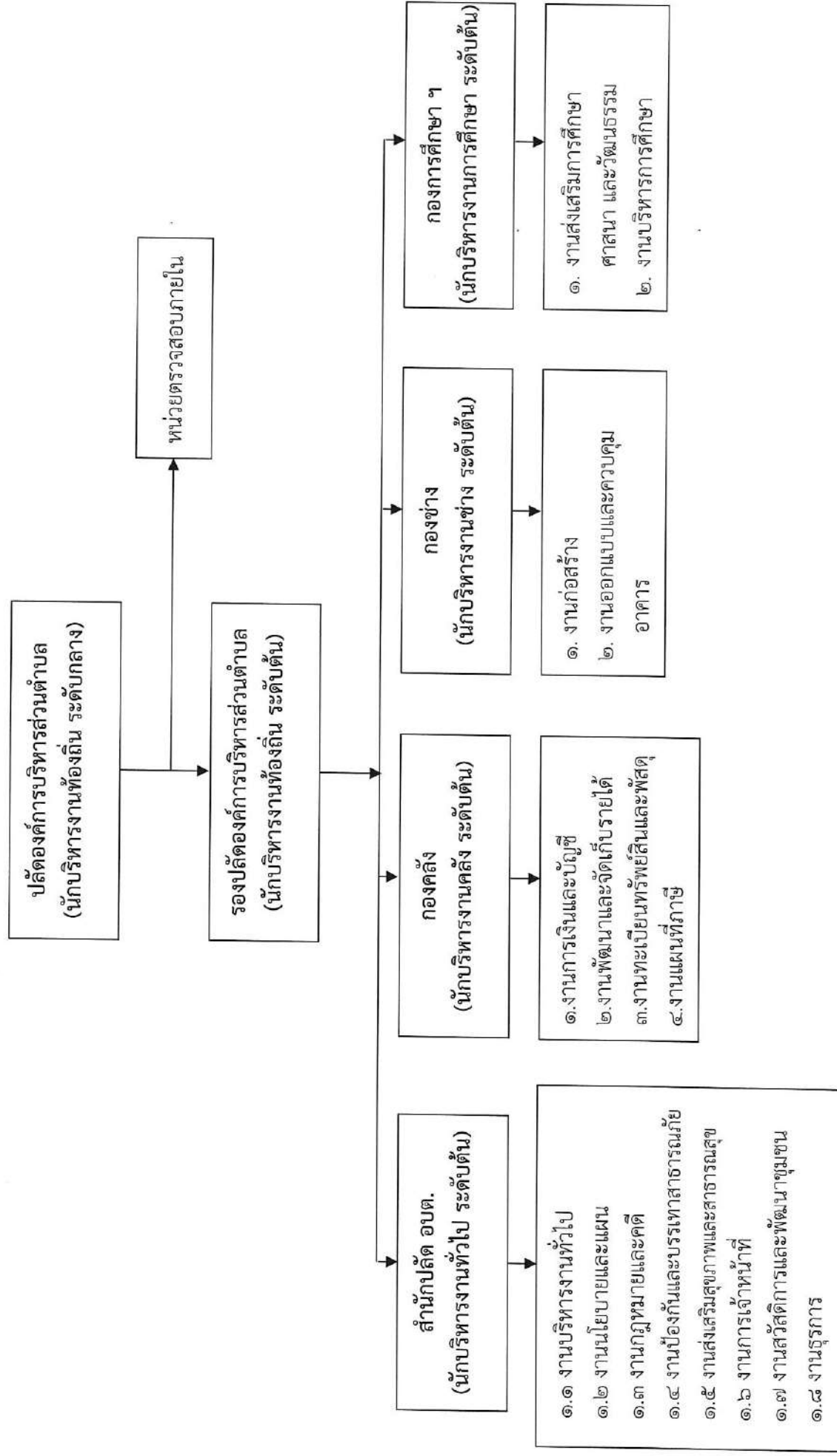
(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ (นายธงชัย ตระกูลย์ผล) ผู้รับรอง (นายประสิทธิ์ ทรัพย์)

(นางสาวรังสัดล กันทะสร) นายกองคํการบริการส่วนตํบลผางาม

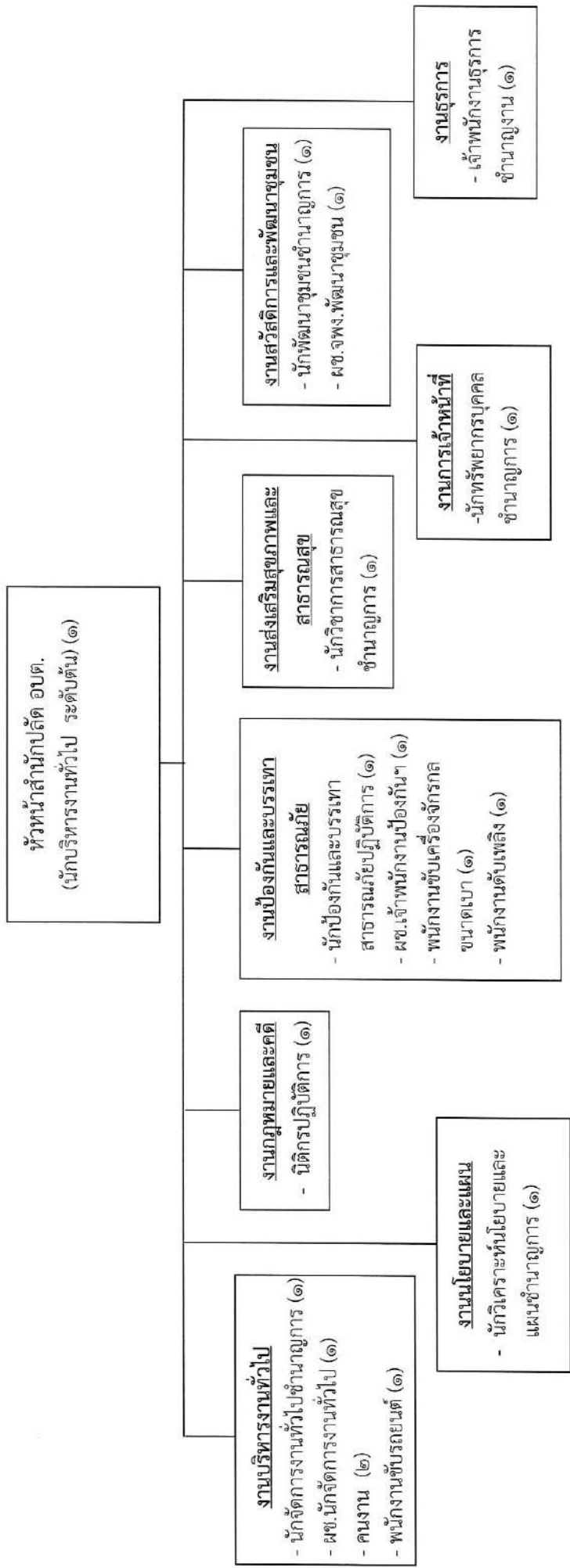
นํทพทยการบุคคลชํานาญการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

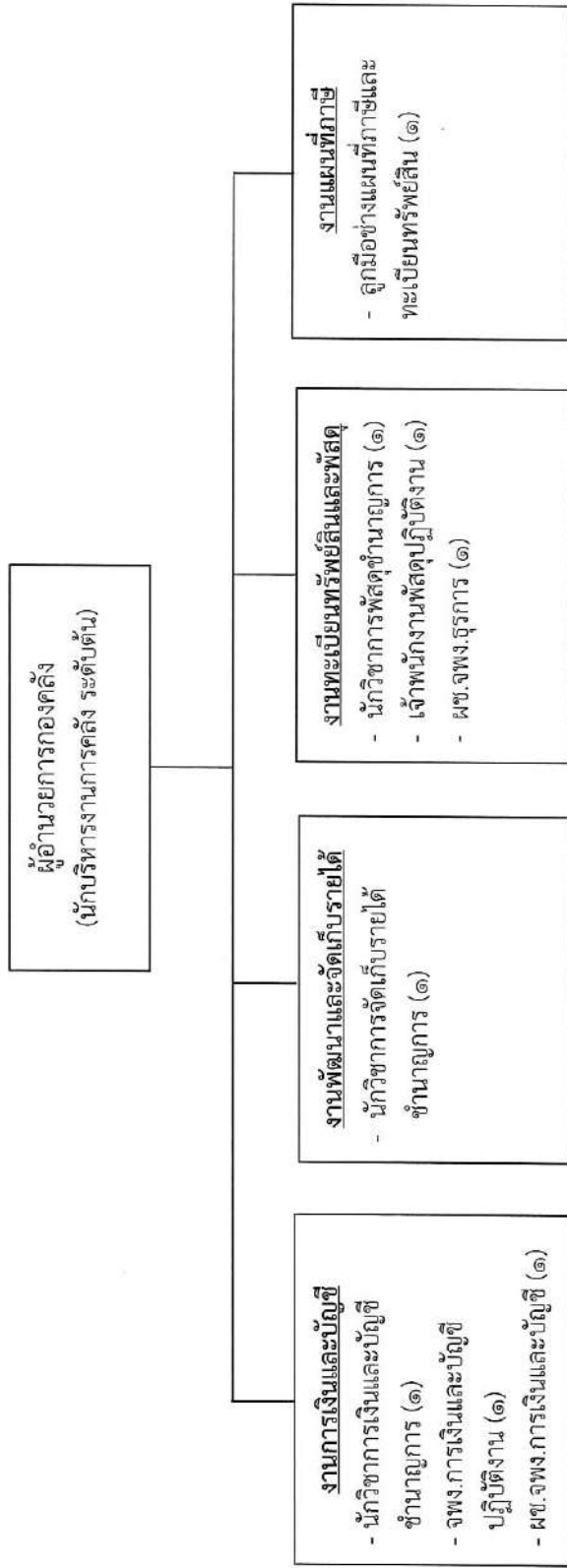


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



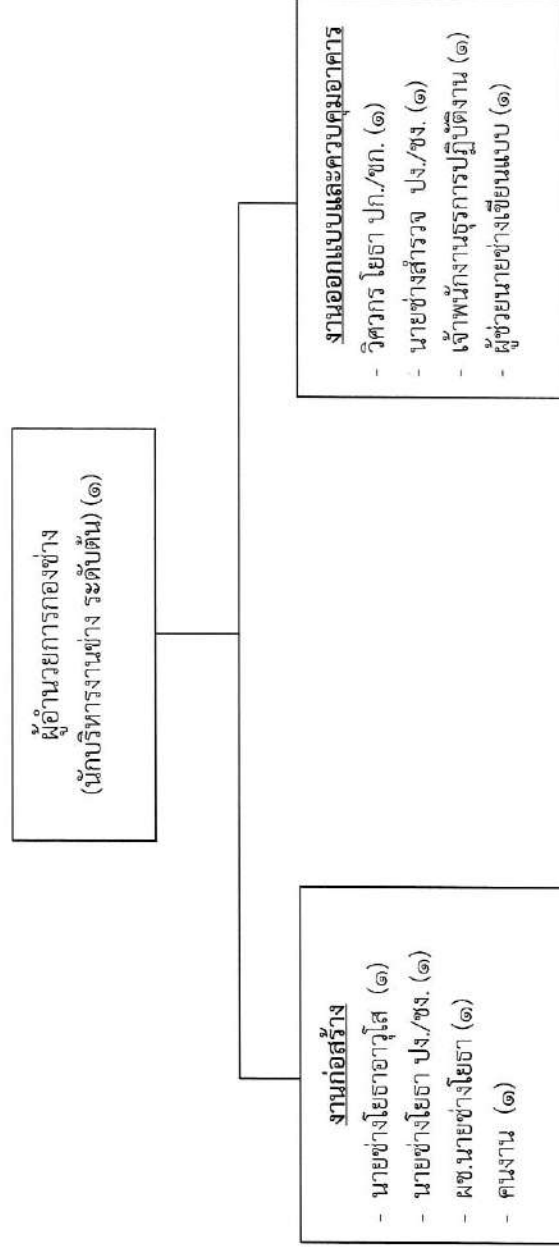
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง.)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๓๗	๑	๕	๓	๑๗

โครงสร้างของกองคลัง



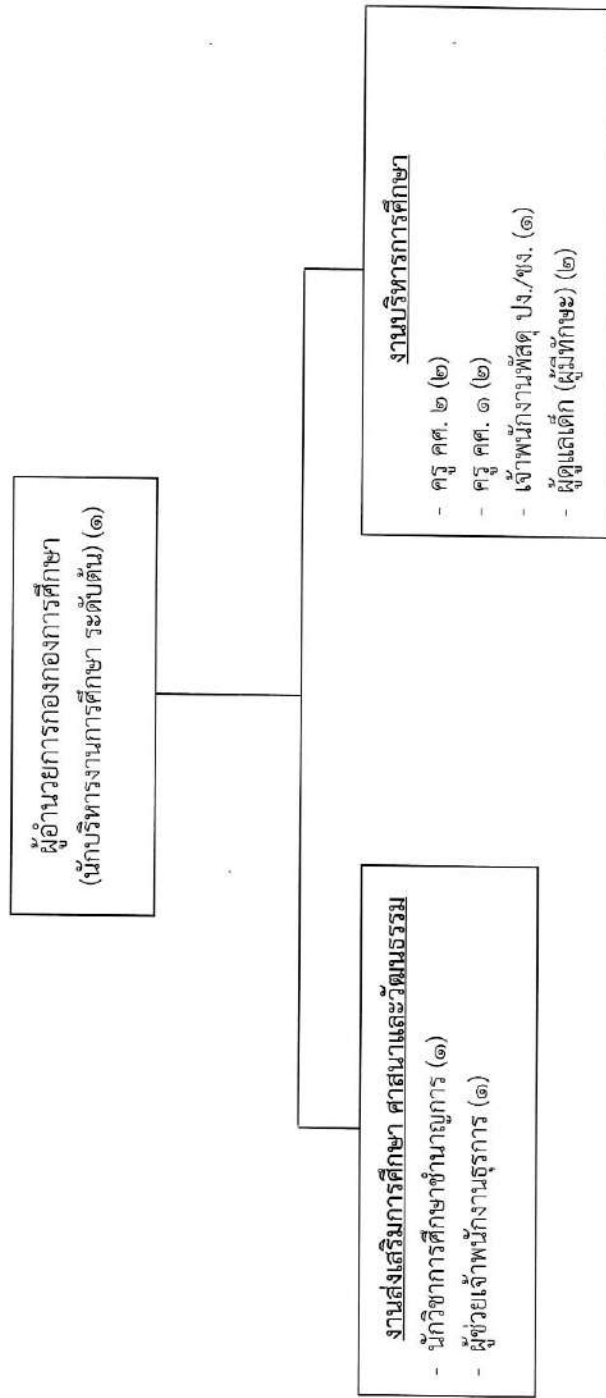
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น(ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง.)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๓	๒	๓	-	๙

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	จำนวน	จำนวนการท้องถิ่น(ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง.)	ทั่วไป (อาวุโส)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
		๑	๑	๓	๑	๒	๑	๙

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง.)	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๑	๒	๒	๓	-	๑๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายธัชชัย ตรีกุลชัยผล	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕,๐๓,๑๖๐ (๕๑,๙๓๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒.	นายนิพนธ์ สว่างงาม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔,๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)												
๓.	นายเสาวต ญ นาน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๒๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๔.	นายสมศักดิ์ ฤศล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕.	นางสาวกมลสดล กันทะสร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๖.	นางสาวพัชรี อินทิม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๗.	นายฉัตรชัย มุ่งเมือง	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๘.	นางสาวชนกานต์ เหล็กแปง	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๙.	นายบรรการ บุญตัน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๘๐
๑๐.	นายวุฒิพันธ์ เหล็กแปง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๑๑.	นางสาวนิต ทิพพงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๑๒.	นางสาวนิรมล กังออนตา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๒๕๔,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๐๐
๑๓.	นางสาวณฤมล อารีวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑๔๙,๗๖๐ (๑๒,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๗๖๐
๑๔.	นายสิทธิชัย สีสองสม	ปวส.(ไฟฟ้า)	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๒๔๐
๑๕.	นายดิสรินทร์ อภิวงศ์	ปวส.(การตลาด)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๓๖,๓๒๐ (๑๑,๓๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๓๒๐

ที่	ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑๖.	นายนิคม ไวยวรณ	ปวส.(เครื่องกล)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา	(ทักษะ)	๑๑๗,๒๔๐ (๗,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๒๔๐
๑๗.	นางสุปรียา สีสองสม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๖๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๖๐๐
๑๘.	นางณัฐพร เศรษฐพงษ์ศรีวรา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๖๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๖๐๐
๑๙.	นายปฏิพัทธ์ ไชยประภา	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๖๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๖๐๐
กองคลัง (๑๔)												
๒๐.	นางนฤมล พรศิริระ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๒๙,๖๔๐ (๓๕,๘๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๖๔๐
๒๑.	นายภูวนัย เจื่อนแก้ว	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๒๒.	นางนิตยา ตาคันถิล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๔๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๒๓.	นางสาวลาวัณย์ สิทธิชัยแก้ว	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๔.	นางสาววราภรณ์ ดีโลก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๒๕.	นางอัญญา นอนงเมือง	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ	ปง.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๒๖.	นางรุจิรา นามวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๒๗.	นางสาวจิราพร ทองกวาด	ปวส.(บัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๒๖,๒๔๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๒๔๐
๒๘.	นายทวีรัตน์ ตาบัน	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ลูกมือช่างแผนกช่างและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	-	ลูกมือช่างแผนกช่างและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
กองช่าง (๑๕)												
๒๙.	นายสอาด กันทะเดียน	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๒๖,๑๖๐ (๓๕,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๓๐.	-	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเมื่อ ๑ เม.ย. ๖๓ (รับโอน) ๓๕๕,๓๒๐
๓๑.	นางสาววราภรณ์ แสงโรจน์	ศศ.บ. (ประวัติศาสตร์)	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐

ที่	ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง									เงินเดือน			
๓๒.	นายสุคนธ์พิชัย แสงมนพรัตน์	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๒-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๕๗๐x๑๒)	-	-	-	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๕๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๓๓.	-	-	๑๒-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑๒-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.พ.๖๒ (รับโอน) ๒๙๗,๙๐๐
๓๔.	-	-	๑๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	๑๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเมื่อ ๗ พ.ค.๖๑ (รับโอน) ๒๙๗,๙๐๐
๓๕.	นายวิทยวัฒน์ ชัยภมรฤทธิ์	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๓๐,๖๘๐ (๑๐,๘๔๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๐,๖๘๐ (๑๐,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๖๘๐
๓๖.	นายพนา วงศ์ตะวัน	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	๑๒๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๒,๘๐๐
๓๗.	นางสาวภาวิณี ชุมภูวิเศษ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)																
๓๘.	นางสาวบุณยกริยา สายภริชา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	-	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๓๙.	นางสาวพจนารถ ภาชนะนพท์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๒-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	-	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๔๐.	-	-	๑๒-๓-๐๘-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑๒-๓-๐๘-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเมื่อ ๑ เม.ย.๖๓ (รับโอน) ๒๙๗,๙๐๐
๔๑.	น.ส.สุภาวดี ไชยมนี	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๐๗	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๐๗	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒.	นางกัญจนพร ปงปัญญะยิม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๐๘	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๐๘	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓.	นางสาวพันทิวา ปงศาคำ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๐๙	ครู	(คศ.๑)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๐๙	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔.	น.ส.วราภรณ์ ภาษณา	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๑๐	ครู	(คศ.๑)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๑๐	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕.	นางอรสา พรหมขาม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖.	นางจันทรีเพ็ญ ปินคำ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗.	นางวิลาวัลย์ วรรณธรรม	คหกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๒๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																
๔๘.	นายเกรียงเดช พวงคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	-	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐

หมายเหตุ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไปในแผนอัตราค่าจ้างเดิม ได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ จากชื่อเดิมตำแหน่ง “คนงานทั่วไป” เปลี่ยนเป็นตำแหน่ง “คนงาน”

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมต่อกันเอง ของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ประกาศให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียรอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อประโยชน์ของราชการประชาชน และบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ตื่นร่วมกันพัฒนาชุมชนให้

นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จึงได้กำหนดข้อบังคับจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการ อันจะทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อถือและศรัทธาจากประชาชนทั่วไปไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

- ๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ๑.๒ ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัดและโปร่งใส เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ
- ๑.๓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

เป็นสำคัญ

- ๑.๔ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง และมุ่งมั่น แก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกมุ่งบริการและให้คำปรึกษา

- ๒.๑ ให้บริการแก่ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเต็มใจ
- ๒.๒ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน

ข้อ ๓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน เพื่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- ๓.๒ ขยัน อุทิศตน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- ๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคี มีน้ำใจ เพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน
- ๓.๔ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๔ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม

- ๔.๑ ตัดสินใจบนหลักการ ข้อเท็จจริง เหตุผลเพื่อความยุติธรรม
- ๔.๒ ไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๕ การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

- ๕.๑ วางแผนการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย พร้อมทั้งจะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๕.๒ ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า มีเหตุผล และไม่ฟุ้งเฟ้อเกินฐานะของตนเอง
- ๕.๓ ปฏิบัติตามหลักศาสนา รู้จักพึ่งตนเอง และ ลด ละ เลิกอบายมุข

ข้อ ๖ การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ๖.๑ ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือผลประโยชน์ส่วนตน
- ๖.๒ กล้าหาญ และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- ๖.๓ ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนข้าราชการ

ข้อ ๗ ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

- ๗.๑ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย
- ๗.๒ พร้อมรับการตรวจสอบ และรับผิดชอบต่อผลของการตรวจสอบ

ให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้นอย่างเคร่งครัด การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่ความผิดทางวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน และนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาตนเอง

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฝางม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางม สิ้นสุดระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และ มติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ ศรีคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางม



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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางาม สิ้นสุดระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖(๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางาม รายละเอียดปรากฏตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการฯ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ ศรีคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางาม

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ลำดับ	สำนัก / กอง	ส่วนราชการภายใน
๑.	สำนักปลัด อบต.	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานธุรการ
๒.	กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษี
๓.	กองช่าง	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๔.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๒ งานบริหารการศึกษา
๕.	หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน



(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม



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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝาง สิ้นสุดระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖(๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝาง รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ที่	ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
๑.	สำนักปลัด อบต.	<p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร งานพิมพ์ติด งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานข้อบัญญัติตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ได้แก่</p> <p>๑) งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม ทำรายงานการประชุมและรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคล ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ งานควบคุมและการเบิกจ่ายเงินของสำนักปลัด งานเลือกตั้ง การส่งเสริมการท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัยและความสะอาดของสำนักงาน และงานที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติซ้ำๆ เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๒) งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล ช่วยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน เพื่อเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงาน อบต. แผนอำเภอ แผนงานจังหวัด และโครงการระดับชาติ งานช่วยเหลือเจ้าหน้าที่งบประมาณในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงานสารสนเทศด้านแผน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>

ที่	ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
	สำนักปลัด อบต.	<p>๓) งานกฎหมายและคดี หน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ การติดต่อประสานงานด้านกฎหมาย และงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกัน และระงับอัคคีภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย การพิจารณาให้ความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะกับดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมตลอดถึงภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันฝ่ายพลเรือน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๕) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก การสุขาภิบาล การให้ภูมิคุ้มกันเพื่อควบคุมป้องกันโรคและงานระบาดวิทยา เช่น การสอบสวนภาวะเกิดโรคติดต่อ การรวมและวิเคราะห์สถิติข้อมูลเกี่ยวกับการเกิดโรค ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการระบาดของโรค การนิเทศงานทางระบาดวิทยา การสนับสนุนส่งเสริมการให้บริการสาธารณสุขแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งด้านการบริหารงานและวิชาการสาธารณสุข เช่น การวางแผนปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการดำเนินงาน ให้คำปรึกษาแนะนำตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๖) งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และการเลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก การจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติของบุคลากร การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราจ้าง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง การลาทุกประเภท การเกษียณอายุราชการ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำคำสั่งและประกาศต่างๆ การแจ้งมติและคำสั่งต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสวัสดิการสังคม การพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ การอนามัย และสุขาภิบาล การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่น ๆ งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมของสตรีและเยาวชน โดยประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์การอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๘) งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับธุรการ งานสารบรรณ เช่น การร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจ ทานหนังสือ ฯลฯ งานการบันทึกข้อมูล การติดต่อ ประสานงาน จัดการแฟ้มเอกสาร การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ทั่วไป งานการให้บริการทั่วไป งานด้านการเลี้ยงรับรอง การประชุม หรือการสัมมนา การรายงานข้อมูลหรือผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ในอำนาจหน้าที่ตามรอบการรายงาน งานคุมทะเบียนทรัพย์สินของสำนักปลัด และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p>

ที่	ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
๒.	กองคลัง	<p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเงิน การเบิกจ่าย การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำปีประจำปี การจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ</p> <p>๑) งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำฎีกา ตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายในหมวดต่าง ๆ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีแยกประเภท จัดทำรายงานเงินรายจ่ายตามงบประมาณของประจำปี จัดทำประมาณการรายได้รายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ดำเนินการเกี่ยวกับงานขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ วิเคราะห์ ประเมินผลและติดตามผล การใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการจัดเก็บรายได้ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ วิธีการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล การตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียมปรับปรุงแบบแสดงรายการ คำร้อง คำขอของผู้เสียภาษีให้เหมาะสม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษีการเก็บรักษา และนำส่งเงิน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุ เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพ การร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง การเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ การจัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง ตรวจรับ เก็บรักษา ช่วยศึกษา ค้นคว้า รายละเอียดต่าง ๆ ของพัสดุ เช่น วิศวกรรม การคุณสมบัติ ระบบราคา การเสื่อมค่า การสึกหรอ ประโยชน์ใช้สอย ค่าบริการ อะไหล่ การบำรุงรักษา ความแข็งแรง ทนทาน เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพ ช่วยวิเคราะห์และประเมินคุณภาพของพัสดุ เพื่อประกอบการตัดสินใจ ในการจัดหาจัดซื้อพัสดุ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๔) งานแผนที่ภาษี มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานประสานงานในหน้าที่เกี่ยวกับ การคัดลอกข้อมูลที่ดิน งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรียนและที่ดินงานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน การจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สิน และงานบริการข้อมูล งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษีและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p>

ที่	ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
๓.	กองช่าง	<p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ</p> <p>๑) งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การควบคุม การก่อสร้าง และบำรุงรักษางานก่อสร้าง การวาง โครงการก่อสร้าง การให้คำปรึกษาแนะนำที่เกี่ยวกับงานก่อสร้าง เช่น ทาง สะพาน อาคาร อาคารการประปา และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ เป็นต้น ปฏิบัติงานสำรวจต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้านก่อสร้าง เช่น สำรวจทางเพื่อการก่อสร้าง สำรวจและทดลองวัสดุ ซ่อมสร้างวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการก่อสร้าง ให้ได้มาตรฐาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานออกแบบ งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานวิศวกรรม งานการประมาณการค่าใช้จ่าย โครงการงานควบคุมการก่อสร้างอาคารงานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</p>
๔.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p>ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณีขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ</p> <p>๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น งานสันติภาพ การงานแผนและวิชาการ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๒) งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานวิชาการ และแผนงานด้านการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านต่างๆของเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>
๕.	หน่วยตรวจสอบภายใน	<p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน การตรวจสอบบัญชีเอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์ จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง

ที่ ๖๐๗ / ๒๕๖๓

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝาง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

๑. นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู	นายก อบต.ฝาง	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายธงชัย ตระกูลมัยผล	ปลัด อบต.ฝาง	กรรมการ
๓. นายนิพล สวยาม	รองปลัด อบต.ฝาง	กรรมการ
๔. นายเสวต ณ น่าน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๕. นางนฤมล พรศิริระ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายสอาด กันทะเตียน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสาวบุณทริกา สายกษิรา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๘. นางสาวกั้งสดาล กันทะสร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางาม

ที่ ขรศ๘๖๐๐/๑๑

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

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

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

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลฝางาม ที่ ๖๐๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลฝางาม ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลฝางาม

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางาม

รายชื่อผู้รับทราบ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายธงชัย ตระกูลมัยผล	ปลัด อบต.ฝางาม		กรรมการ
๒.	นายนิพล สวียงาม	รองปลัด อบต.ฝางาม		กรรมการ
๓.	นายเสวต ณ น่าน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		กรรมการ
๔.	นางนฤมล พรศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕.	นายสอาด กันทะเดียน	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖.	นางสาวบุณทริกา สายกษิรา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๗.	นางสาวกังสดาล กันทะสร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		เลขานุการ

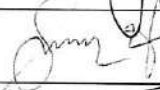
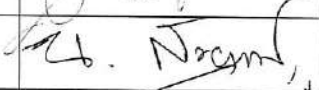
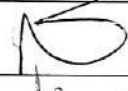
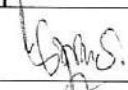



รายงานการประชุม

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

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู	นายก อบต.ผางาม		ประธานกรรมการ
๒.	นายธงชัย ตระกูลมัยผล	ปลัด อบต.ผางาม		กรรมการ
๓.	นายนิพล สวยางาม	รองปลัด อบต.ผางาม		กรรมการ
๔.	นายเสวต ณ น่าน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		กรรมการ
๕.	นางนฤมล พรศิริระ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๖.	นายสอาด กันทะเตียน	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๗.	นางสาวบุณทริกา สายกษิรา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๘.	นางสาวกังสดาล กันทะสร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

เริ่มประชุม ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการ

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

กรรมการ

(นายธงชัย ตระกูลมัยผล)

๑. แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีแนวทางการจัดทำตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งได้แจกให้ทุกท่านได้ศึกษาแล้ว

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการฯ

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

- บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีจำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประธานกรรมการฯ
(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

- จากการวิเคราะห์ตามอำนาจหน้าที่แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมการเกษตรและแหล่งน้ำ
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ
๔. การอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๗. การส่งเสริมด้านสุขภาพและสาธารณสุขของประชาชน
๘. การส่งเสริมคนด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การส่งเสริมและพัฒนาด้านกีฬา
๓. การส่งเสริมและพัฒนาด้านเทคโนโลยี
๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๕. การส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลผางาม

ประธานกรรมการฯ
(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

- ขอให้ทุกท่านได้พิจารณารายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลังที่ได้แจกให้แล้ว ที่ประชุมเห็นด้วยหรือไม่ หรือมีท่านใดจะแก้ไขเพิ่มเติมขอเชิญครับ

ที่ประชุม

- เห็นด้วย

กรรมการ
(นายธงชัย ตระกูลมัยผล)

- บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตามที่ได้คำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่งและเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการดังนี้

๑. ปลัด อบต. (กลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. รองปลัด อบต. (ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
สำนักปลัด อบต.			
๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๘. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา

๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	จำนวน	๑	อัตรา
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
๑๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	อัตรา
๑๔. คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา
๑๕. พนักงานดับเพลิง	จำนวน	๑	อัตรา
๑๖. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
รวม	จำนวน	๑๗	อัตรา

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๙. ลูกมือช่างแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	จำนวน	๑	อัตรา
รวม	จำนวน	๙	อัตรา

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นายช่างโยธา (พง./ชง.)	จำนวน	๒	อัตรา
๔. นายช่างสำรวจ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
๗. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จำนวน	๑	อัตรา
๘. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา
รวม	จำนวน	๙	อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. ครู	จำนวน	๔	อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๖. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	อัตรา
รวม	จำนวน	๑๔	อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
รวม	จำนวน	๑	อัตรา
อัตรากำลังรวมทั้งสิ้นของ อบต.ผางาม	จำนวน	๕๒	อัตรา

- | | |
|---|--|
| กรรมการ
(นายธงชัย ตระกูลมัยผล) | <ul style="list-style-type: none">- องค์การบริหารส่วนตำบลผางามกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา โดยแบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา- จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ อบต.ผางาม พบว่า อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามมีไม่เพียงพอ ยังขาดอัตรากำลังพนักงานครูอีกจำนวน ๔ อัตรา โดยจะดำเนินการเสนอขอรับการจัดสรรอัตราอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งดังกล่าวก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว- และเมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปิน อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามมีตำแหน่งและอัตราที่ใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปินและมีงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกัน เมื่อเทียบจากสัดส่วนดังกล่าวจำนวนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางามอยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสมแล้ว- โดยจะมีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป เดิมชื่อตำแหน่ง “คนงานทั่วไป” เปลี่ยนเป็นตำแหน่ง “คนงาน” เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ |
| ประธานกรรมการฯ
(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู) | <ul style="list-style-type: none">- ที่ประชุมเห็นด้วยหรือไม่ ที่จะคงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม โดยไม่มีการเพิ่มหรือยุบตำแหน่งแต่อย่างใด มีเพียงการแก้ไขชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เดิมชื่อตำแหน่ง “คนงานทั่วไป” เปลี่ยนเป็นตำแหน่ง “คนงาน” ตามรายละเอียดที่ท่านปลัด ได้นำเสนอ และในส่วนของอัตรากำลังครูจะมีการเสนอขอรับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นภายหลังจากที่แผนอัตรากำลังฉบับนี้ได้รับการเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดเชียงรายเรียบร้อยแล้ว |
| ที่ประชุม | <ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย |
| กรรมการ
(นายเสวต ณ น่าน) | <ul style="list-style-type: none">- บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จากกรอบอัตรากำลังดังกล่าว เมื่อนำมาวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้<ul style="list-style-type: none">- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จะมีภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๒๓.๒๓- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จะมีภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๒๓.๕๔- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จะมีภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๒๓.๘๔รายละเอียดตามเอกสารภาระค่าใช้จ่าย ข้อ ๘ |

ประธานกรรมการฯ
(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู) - ที่ประชุมเห็นด้วยหรือไม่ หรือมีข้อเสนอแนะหรือแก้ไขอย่างไร ขอเชิญแสดงความคิดเห็นครับ

ที่ประชุม - เห็นด้วย

ประธานกรรมการฯ
(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู) - ขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลังในหัวข้ออื่นๆ เช่น แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ มีท่านใดจะเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มี

ประธานกรรมการ
(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู) - สรุปจากการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ประชุมได้ร่วมกันวิเคราะห์แล้ว ให้คงไว้ตามกรอบอัตรากำลังเดิม ไม่มีการเพิ่มหรือยุบกรอบอัตรากำลังแต่อย่างใด มีการเปลี่ยนชื่อพนักงานจ้างทั่วไป เดิมชื่อตำแหน่ง "คนงานทั่วไป" เปลี่ยนเป็นตำแหน่ง "คนงาน" ในส่วนของภาระค่าใช้จ่ายก็อยู่ในอัตราที่ไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

- ให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการจัดทำเอกสารให้เป็นรูปเล่ม และจัดส่งเพื่อเสนอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ที่ประชุม - ไม่มี

นายก อบต. - หากไม่มี กระผมขอปิดการประชุมครับ

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

กัรพ
(นางสาวกัสดาล กันทะสร)
เลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม


(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

การคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

สรรหาปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	เงินเดือน ค่าจ้าง ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ....	ภาระค่าใช้จ่ายฯ ร้อยละ
พ.ศ.๒๕๖๒ (ปีที่ผ่านมา)	๙,๘๘๓,๒๐๐	๑,๖๓๕,๓๓๓ (ยอดจ่ายจริง ปีงบฯ ๒๕๖๒)	๑๑,๕๑๘,๕๓๓	๕๑,๐๐๐,๐๐๐	๒๒.๕๙
พ.ศ.๒๕๖๓ (ปีดำเนินการสรรหา)	๑๐,๒๓๐,๓๖๐	๒,๒๒๔,๙๐๐ (ยอดตั้งจ่ายตามข้อบัญญัติ งบประมาณฯ ๒๕๖๓)	๑๒,๔๕๕,๒๖๐	๕๔,๐๐๐,๐๐๐	๒๓.๐๗
				ค่าเฉลี่ย ๒ ปี	๒๒.๘๓

นางสาว

ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวกมลกล กัมทะสร)

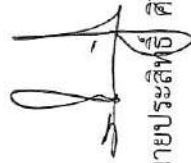
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ผู้รับรองข้อมูล

(นายธงชัย ตระกูลมัยผล)

ปลัด อบต.ผางาม



ผู้รับรองข้อมูล

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

นายก อบต.ผางาม

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
ที่ตั้งจ่ายในปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	ตั้งจ่ายปี ๒๕๖๔ (บาท)	หมายเหตุ
๑	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน		
	๑) เงินเดือน (ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๘,๔๐๓,๒๖๐	
	๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๒๙๔,๐๐๐	
	๓) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) - เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของพนักงาน	๑๔๔,๐๐๐	
๒	ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน		
	๑) ค่าจ้างลูกจ้างประจำ (เดิม)	-	
	๒) ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๑,๙๙๘,๖๓๐	
	๓) เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ลูกจ้างประจำ + พนักงานจ้าง)	๒๕๘,๓๖๐	
๓	ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ		
	๑) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับพื้นที่พิเศษ	-	
	๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	-	
	๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๑๔๘,๘๐๐	
	๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
	๕) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย นอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับ ข้าราชการ / พนักงาน ส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	
	๖) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	
	๗) ค่าเช่าบ้าน	๓๗๔,๐๐๐	
	๘) เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่ง ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะ การปฏิบัติงานในหน้าที่	-	

ลำดับที่	รายการ	ตั้งจ่ายปี ๒๕๖๔ (บาท)	หมายเหตุ
	๙) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น และ ลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-	
	๑๐) บำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
	๑๑) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการ ก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	
	๑๒) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๒๐,๐๐๐	
	๑๓) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	๒๖๐,๐๐๐	
	๑๔) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	
	๑๕) บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ และ ประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ เนื่องในการ ป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		
	๑๖) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็น เงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๑,๕๑๐,๐๐๐	
	๑๗) ทุนการศึกษา	-	
	๑๘) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-	
รวมรายจ่ายทั้งสิ้น		๑๓,๕๑๑,๐๕๐	
ยอดประมาณการรายรับปี ๒๕๖๔		๕๕,๐๐๐,๐๐๐	
คิดเป็นร้อยละ		๒๔.๕๗	

ผู้ตรวจ
(นางสาวกั้งสดล กันทะสร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้กรอกข้อมูล

ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายธงชัย ตระกูลมัยผล)
ปลัด อบต.ผางาม


(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)
นายก อบต.ผางาม

ผู้รับรองข้อมูล

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2564-2566

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	อบต.	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่งว่างทั้งหมด	คงเหลือ ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ 9)	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 ของปี 2562 และ 2563	ร้อยละของลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อฝึกอบรมพนักงานจ้าง	คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ค.ป.)
				2564	2565	2566	2564	2565	2566			2564	2565	2566	2567			
1	เวียงชัย	อบต.ผางาม	48	48	48	48	-	-	-	44 คน	4 อัตรา	23.23	23.54	23.84	24.57	23.65	25.81	17-ก.ค.-63

(ลงชื่อ)

นางสาวกมลทิพย์ กิ่งทะสร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นายธัญชัย ตระกูลชัยผล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

ผู้รับรองข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ ศรีคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างขององค์การบริหารส่วนตำบล

จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	อบต.	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร				พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ				พนักงานครู			พนักงานจ้าง		
						บริหารท้องถิ่น		อำนวยความสะดวกท้องถิ่น		บริหารสถานศึกษา		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		สายงานการสอน	ประเภทภารกิจ		ประเภททั่วไป
						คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)		คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	
1	เวียงชัย	อบต.ผางาม	48	44 คน	4 อัตรา	2	-	4	-	-	-	12	1	5	3	4	-	13	4

(ลงชื่อ)

ภิกษุ

ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวกิ่งสาดล กันทะสร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายธงชัย ตระกูลมัยผล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายประสิทธิ์ ศรีคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

บัญชีตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป , สายงานประเภทวิชาการ และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
เวียงชัย	อบต.ผางาม	กองช่าง	วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)	๑-เม.ย.-๖๓		/	มีการกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้และ อบต.ได้ดำเนินการ ประกาศรับโอนแล้วตามประกาศ อดต.ผางาม ลงวันที่ ๒๙ เม.ย. ๒๕๖๓
เวียงชัย	อบต.ผางาม	กองช่าง	นายช่างโยธา ปก./ชก (๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)	๑-ก.พ.-๖๒		/	มีการกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้และ อบต.ได้ดำเนินการ ประกาศรับโอนแล้วตามประกาศ อดต.ผางาม ลงวันที่ ๒๙ เม.ย. ๒๕๖๓
เวียงชัย	อบต.ผางาม	กองช่าง	นายช่างสำรวจ ปก./ชก (๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑)	๗-พ.ค.-๖๑		/	มีการกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้และ อบต.ได้ดำเนินการ ประกาศรับโอนแล้วตามประกาศ อดต.ผางาม ลงวันที่ ๒๙ เม.ย. ๒๕๖๔
เวียงชัย	อบต.ผางาม	กองการศึกษาฯ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. (๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒)	๑-เม.ย.-๖๓		/	ก.อบต.จึงหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้รับโอน นางสาวอำไพ นามบุญเรือง ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน สังกัด กองคลัง อบต.บ้านโป่ง อ.เวียงป่าเป้า มาดำรงตำแหน่งนี้เรียบร้อยแล้ว โดย อดต.ผางาม ได้มีคำสั่งรับโอนตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

กักรณ

(นางสาวกัญสดา กัมพะสร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้กรอกข้อมูล

(นายธงชัย ตระกูลมัยผล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

ผู้รับรอง

(นายประสิทธิ์ ศิริคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

ผู้รับรอง

สำเนาฉบับ

๗๓



ที่ ขร ๗๘๖๐๑/ว ๓๐๒

องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
อ.เวียงชัย จ.เชียงราย ๕๗๒๑๐

๒๙ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบล

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย/นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย มีความประสงค์รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นอัตราว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| ๑. วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว หากท่านใดมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีความประสงค์ที่จะโอน(ย้าย) ให้ส่งคำร้องขอโอน(ย้าย) พร้อมแนบสำเนาบัตรประวัติ หนังสือยินยอม ของผู้บังคับบัญชา และหนังสือรับรองความประพฤติจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด มายังองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย เพื่อประกอบการพิจารณาในการรับโอน หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้โดยตรงที่โทรศัพท์หมายเลข ๐-๕๓๗๓-๖๐๕๖ ต่อ ๑๐๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสิทธิ์ ศรีคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.

โทรศัพท์ ๐-๕๓๗๓-๖๐๕๖ ต่อ ๑๐๑

โทรสาร ๐-๕๓๗๓-๖๐๑๖

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

กัมมา	พิมพ์
	หัวหน้า สป.
ปลัด อบต.	รองปลัด

สำเนาฉบับ

ml



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง

เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย มีความประสงค์
รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นอัตราว่างตามแผนอัตรากำลัง
๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝาง ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| ๑. วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |

ดังนั้น จึงประกาศให้พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ดำรงตำแหน่งและระดับ
เดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.อบต.กำหนด
ที่มีความประสงค์จะขอโอน ให้ยื่นเอกสารประกอบการพิจารณาต่อไปนี้

- (๑) คำร้องขอโอน
- (๒) สำเนาบัตรประวัติพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๓) หนังสือยินยอมให้โอนจากผู้บริหารต้นสังกัด
- (๔) หนังสือรับรองความประพฤติจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด
- (๕) เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โดยยื่นเอกสารดังกล่าวได้ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลฝาง อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย
ได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ โทรศัพท์หมายเลข ๐-๕๓๗๓-๖๐๕๖ ต่อ ๑๐๑
ในวันและเวลาราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ ศรีคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง

.....	พิมพ์
.....	หัวหน้า สป.
.....	รองปลัด
.....	ปลัด อบต.



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม
ที่ ๖๔๒ / ๒๕๖๓
เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ ข้อ ๑๖๕ และโดยความเห็นชอบตามมติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้ง นางสาวอำไพ นำบุญเรือง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒ สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๑๖,๙๒๐ บาท

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ ตรีคำฟู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางาม