



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566)

ด้วยแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563 และได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 - 2566) เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 นั้น

ดังนั้น อาศัยอำนาจความข้อ 16, 18 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 ประกอบกับ หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563 มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2563

(ลงชื่อ)

(นายสมจิตต์ ศิริชัยชุม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ
อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

2. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

3. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

4. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

5. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

6. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย 1 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เพื่อให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตาม หน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจใน อนาคตต้องมีการวางแผนกรอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิด การเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 จัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมี ความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ไ้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ตีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะ งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าว ได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทาง ให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการ วางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วน ต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคน ในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มี

กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

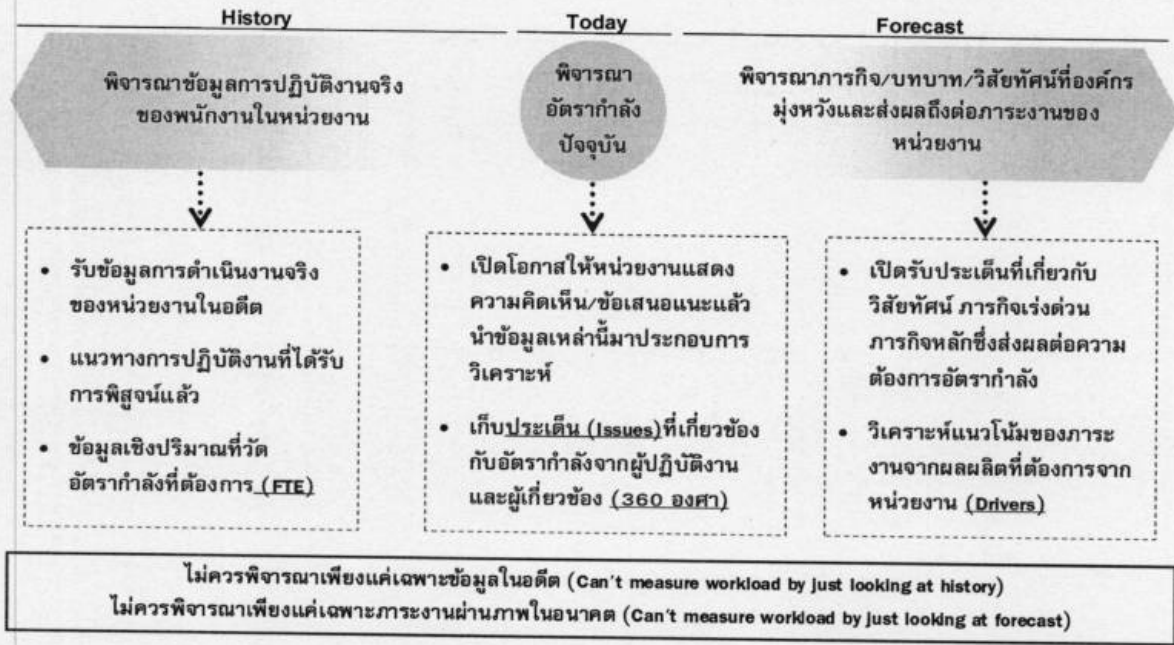
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

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

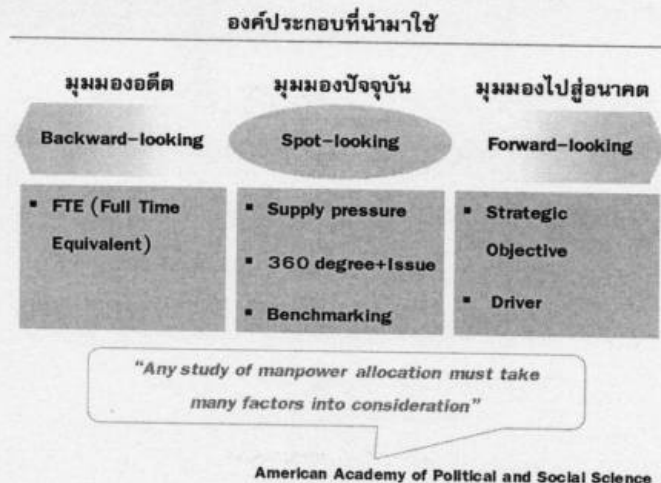
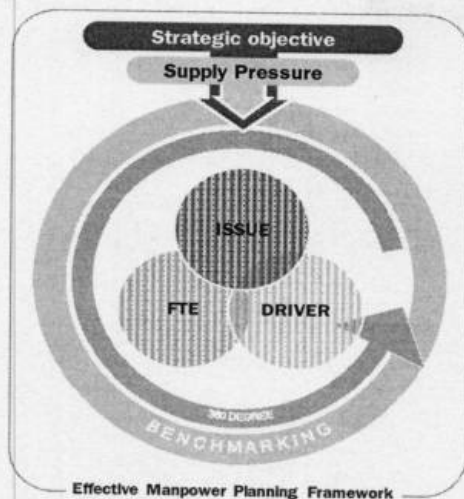
3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง

ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 &= \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad 230 \times 6 &= 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที} \end{aligned}$$

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และอีก 1 หน่วยตรวจสอบภายใน

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาตวัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตาตวัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ลักษณะภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน
ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จำนวนหมู่บ้านประชาชน

อบต.แม่ต้า		อบต.ตาดควัน		อบต.แม่เปา	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	1
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	1	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	1	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	1
สำนักปลัด		สำนักปลัด		สำนักปลัด	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1
นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน (ปก./ชก.)	1	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน (ปก./ชก.)	1	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน (ปก./ชก.)	1
นิติกร (ปก./ชก.)	1	นิติกร (ปก./ชก.)	1	นิติกร (ปก./ชก.)	1
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	1	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1
				นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	1
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	1	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	1	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	1
		เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	1	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	1
				เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3
พนักงานขับรถยนต์	1	พนักงานขับรถยนต์	2	พนักงานขับรถยนต์	2
พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	1			พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	2
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	1
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	1
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	3	คนงาน	3	คนงาน	3
		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	1	พนักงานดับเพลิง	1

อบต.แม่ต้า		อบต.ตาคลี		อบต.แม่เปา	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองคลัง		กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี (ปง./ชง.)	1	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	1	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	1
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	1
				นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	1
				เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1
				เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1
				เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	1		
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน (กำหนดเพิ่ม)	-				
กองช่าง		กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	1
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	2
				เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	2
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1		
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	1				

อบต.แม่ต้า		อบต.ตาดคว้น		อบต.แม่เปา	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	1	นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	1	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1
				เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
คนงาน	1			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล					
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	1				
ครู	4				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
ครู	2	ครู	3	ครู	9
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	4	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	2	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	8
				พนักงานจ้างทั่วไป	
				ผู้ดูแลเด็ก	4
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
		นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1
รวมทั้งสิ้น	42	รวมทั้งสิ้น	35	รวมทั้งสิ้น	67
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563		งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563		งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563	
จำนวน 36,716,350 บาท		จำนวน 38,294,950 บาท		จำนวน 65,500,000 บาท	

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า กับองค์การบริหารส่วนตำบลตาดคว้น ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี งบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า จึงยังมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากกองคลังมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้สรรหาด้วยวิธีรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

3.2.7 ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแม่ตำเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลแม่ตำ ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

- พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก
- เป้าประสงค์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- พัฒนาระบบเส้นทางคมนาคม
- พัฒนาระบบระบายน้ำในชุมชน
- พัฒนาระบบไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชน
- พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค/บริโภคและภาคการเกษตร

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้สอดคล้องกับความจำเป็น	1. เส้นทางคมนาคมสัญจรไปมาสะดวกปลอดภัย
2. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร	2. มีรางระบายน้ำภายในชุมชนเพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
	3. ชุมชนมีไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
	4. มีแหล่งน้ำใช้ในการอุปโภค/บริโภคและการเกษตรตลอดปี

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

1.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าการลงทุนและบริการโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+6 และ GMS

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+6 และ GMS

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- พันธกิจ การพัฒนารายได้ประชาชน
- เป้าประสงค์ การส่งเสริมพัฒนาอาชีพของประชาชนในชุมชนและส่งเสริมพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	1. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
2. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชน	2. ประชาชนทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

● ความเชื่อมโยง

1.ยุทธศาสตร์จังหวัดศรีสะเกษ : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศน์และเชิงคุณภาพ

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต. ในเขตจังหวัดศรีสะเกษ : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง

- พันธกิจ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- เป้าประสงค์ การกระจายโอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารของประชาชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชน
- การได้รับข้อมูลข่าวสาร การให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ
- การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	1. มีประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กร
2. พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	2. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น	3. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

● ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การรักษาความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

● พันธกิจ การส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

● เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก เยาวชน และประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
- การได้รับการช่วยเหลือเมื่อประสบภัย

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ
3. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	3. ไม่มีปัญหาเสพติดในพื้นที่
4. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	4. เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดี

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและการสาธารณสุข

● พันธกิจ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

● เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก และเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย 2. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น 3. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ 4. พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชน	1. เด็กนักเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับการส่งเสริม ด้านการศึกษา 2. ประชาชนได้อนุรักษ์/เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีพื้นบ้าน 3. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ 4. ประชาชนมีสุขภาพ อนามัยที่ดี

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด อบต., กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการศึกษา และการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

● พันธกิจ การดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

● เป้าประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และยั่งยืน
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
- รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
- พัฒนาแก้ไขปัญหาขยะน้ำเสียและมลภาวะ

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2. ส่งเสริมและพัฒนาแก้ไขปัญหาขยะน้ำเสียและมลภาวะ	1. ฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขต อบต.แม่ต้า 2. สามารถแก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลภาวะ

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด ,กองช่าง,กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า อำเภอพญาเม็งราย จังหวัด เชียงราย

● ความเชื่อมโยง

1.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 6 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (1) มีข้อจำกัดด้านงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปเพราะต้องใช้งบประมาณมาก
- (2) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (3) ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน
- (4) ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (5) ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าและระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (1) ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในชุมชน
- (2) ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (3) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
- (4) ขุดลอกคลอง

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (2) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในภาคอุตสาหกรรมต้องลดการผลิตลดคนงานทำให้คนว่างงานเพิ่มมากขึ้น
- (3) รายได้ไม่เพียงพอในการเลี้ยงดูครอบครัว

ความต้องการ

- (1) ส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ให้ราษฎรมีรายได้เสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว
- (2) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
- (3) จัดหางบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนในการพัฒนาธุรกิจขนาดย่อม

4.3 ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

- (1) ระเบียบ กฎหมาย มีการแก้ไขเพิ่มเติม ทำให้ต้องศึกษาระเบียบ กฎหมายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- (2) พนักงานและประชาชน ขาดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง
- (3) หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และองค์กรอื่น ๆ และภาคประชาชน ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (4) สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่สะดวกในการทำงานและบริการประชาชน

ความต้องการ

- (1) ก่อสร้าง ปรับปรุง ต่อเติม อาคารสำนักงานเพื่อให้สะดวกในการทำงานและบริการประชาชน
- (2) จัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่าง ๆ

4.4 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (2) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (3) ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชน การป้องกันรักษา การดูแลสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (1) ส่งเสริมความรู้และป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (2) พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
- (3) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

4.5 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (1) ความเหลื่อมล้ำโอกาสทางการศึกษา
- (2) เยาวชนขาดความรักความหวงแหนและภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (3) ขาดการนำทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ

ความต้องการ

- (1) ลดความเหลื่อมล้ำโอกาสทางการศึกษา ให้ผู้เรียนที่เรียนไม่จบมีโอกาสกลับมาศึกษาใหม่ จนจบการศึกษา
- (2) ส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับตลอดจนรักษามรดกภูมิปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน
- (3) การส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (1) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (3) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (4) ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน

ความต้องการ

- (1) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (4) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (5) การกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลแม่ต๋ำ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำมีพื้นที่ติดกับเขตพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัดเชียงราย อำเภอเชียงของ ตำบลห้วยซ้อ นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

ข้อจำกัดด้านงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค ความต้องการของประชาชนด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐานจำนวนมาก ประกอบกับต้องรับผิดชอบพื้นที่ครอบคลุมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปได้เพราะต้องใช้งบประมาณมาก

โอกาส

ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ และได้รับโครงการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจสำหรับพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีเร่งด่วนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาการตอบสนองความต้องการของประชาชน

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

การรวมกลุ่มของภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็ง ไม่สามารถเชื่อมโยงการทำงานเชิงพื้นที่ได้ ไม่สามารถเชื่อมโยงกับชุมชนอื่น ๆ ได้เพื่อเป็นภาคีเครือข่าย

โอกาส

ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ และได้รับเงินอุดหนุนโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลต่อการป้องกันการแก้ปัญหาและการพัฒนาสังคม จากกระทรวงการพัฒนาสังคม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยยกระดับชีวิตและความเป็นอยู่ของ ประชากรให้สูงขึ้นส่วนความไม่รู้หรือการขาดการศึกษาเป็นการตัดโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ขาดสุขภาพอนามัยที่ดี ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นตามมาและการมีชีวิตไม่ยืนยาว มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัยเนื่องจากบริโภคอาหารได้ไม่เพียงพอหรือไม่ถูกตามหลักโภชนาการ

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีศูนย์บริการประชาชนสายตรวจตำบล เจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงและมีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันตนเองทุกหมู่บ้านเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยในตำบล

จุดอ่อน

ข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจน ทำให้การแบ่งหน้าที่และหน่วยงานรับผิดชอบไม่ชัดเจน เช่น การสั่งให้สมาชิก อปพร. ปฏิบัติหน้าที่ อปท. จะใช้เงินงบประมาณจากแหล่งใดมาจ่ายเป็นค่าตอบแทน รวมทั้งบสนับสนุนต่าง ๆ แก่สมาชิกและกิจการ อปพร. ปัญหาทางปฏิบัติที่เกิดขึ้น เกิดจากการเบิกจ่ายงบประมาณต่าง ๆ นั้น จะเบิกจ่ายได้เฉพาะภารกิจที่กำหนดไว้ตามกฎหมายจัดตั้ง อปท. เท่านั้น

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ขาดการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ 1 คน ได้รับหลายหน้าที่ เช่น เป็นตำแหน่ง อปพร. ตำรวจอาสา ทำให้การทำงานซ้ำซ้อนไม่เป็นเอกภาพ การบริหารงานไม่คล่องตัว ข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนในการเบิกจ่ายค่าตอบแทน เช่นการเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ อปพร. ให้ทำหน้าที่รักษาเวรยามคอยระวังภัย หรือมีการสั่งใช้ อปพร. ตั้งด่านจุดบริการประชาชนลดอุบัติเหตุช่วงเทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น กรณี เช่น อปท. มีคำสั่งใช้ อปพร. ปฏิบัติงานในศูนย์ อปพร. หรือนอกที่ตั้งศูนย์ อปพร. ไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง ให้เบิกค่าตอบแทนได้ไม่เกินคนละ 200 บาท โดยการเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่สมาชิก อปพร. ในการเดินทางไปราชการ

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (3) การท่องเที่ยว
- (4) การผังเมือง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำเป็นพื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ยางพารา , ลำไย , มีการส่งเสริมอาชีพ มีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการทำอาชีพเสริมได้ค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในจังหวัด ไม่ดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด เช่น การพัฒนาการผลิต การเพิ่มผลผลิตพัฒนาคุณภาพลดต้นทุน การแปรรูปสินค้าและสร้างมูลค่าสินค้า การพัฒนาระบบตลาด

โอกาส

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงรายในการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากล และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ขาดข้อมูลข่าวสารในการดำเนินการพาณิชย์และท่องเที่ยว ขาดความร่วมมือในการบริหารจัดการความรู้ในการพัฒนาและส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิตและวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยว

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋ำ ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และไม่ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการร่วมกันอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

โอกาส

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินโคลนถล่ม และประกอบกับประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจและขาดความร่วมมือในการชักชวนสมาชิกในชุมชนเข้าถึงกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรมการพัฒนาแม่น้ำลำคลองการกำจัดวัชพืช เก็บขยะในแม่น้ำลำคลอง การปลูกป่า เป็นต้น

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เช่น การจัดงานอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีจะจัดขึ้นทุกปี เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นผู้สืบทอดภูมิปัญญาจากผู้รู้ในชุมชน อันจะสร้างความภูมิใจและจิตสำนึกในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นสืบไป

จุดอ่อน

เยาวชนไม่สนใจวัฒนธรรมท้องถิ่น ไม่มีผู้สืบทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

โอกาส

มีสื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ มุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรมเพื่อให้ผู้เรียนพร้อมด้วยความดี ความเก่งและความสุข

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีที่สะดวกและรวดเร็วขึ้นโดยไม่มีการควบคุมจากผู้ปกครองทำให้เด็กบางกลุ่มใช้เทคโนโลยีในทางที่ไม่เหมาะสม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(7) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

1. องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนามูลฐานอย่างสม่ำเสมอ
2. องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ตำพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ตำส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. ประชาชนยังไม่สนใจและมีความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
4. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการรับผิดชอบความร่วมมือในการบริหาร

โอกาส

1. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

3. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มีการแก้ไขเพิ่มเติม จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องศึกษาระเบียบอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำ มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งเสริมการศึกษา
2. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
3. การพัฒนาและรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
4. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
5. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำ มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
2. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
3. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็น

ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มี ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. เจ้าหน้าที่ที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 31-40 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ 4. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 5. พนักงานส่วนใหญ่ เป็นพนักงานส่วนตำบลข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6. ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 7. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน	จุดอ่อน W 1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัว บางที่จะขัดกับหลักระเบียบ ข้อกฎหมาย 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญา ตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ สามารถนำความรู้มาพัฒนาปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพ	ข้อจำกัด T 1. เจ้าหน้าที่บุคลากร มีจำนวนน้อย ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ ตำแหน่ง พนักงานหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน 2. บุคลากรมีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 2. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 3. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ 4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร 5. ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรและกับชุมชน 6. สถานที่ทำงาน ของ อบต.อยู่ใกล้กับส่วนราชการ การติดต่อประสานงาน มีความสะดวก รวดเร็ว	จุดอ่อน W 1. มีบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ไม่ครบตามตำแหน่ง งานบางงานยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้รับผิดชอบตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง 2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน 4. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 3. สถานที่ตั้งหน่วยงาน อยู่ใกล้อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	ข้อจำกัด T 1. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ถึงจะครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 3. เงินรายได้ของ อบต.มีจำนวนน้อย การบริหารงานบุคคลยังติดปัญหาตาม พรบ.บริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 มาตรา 35 ที่ยังต้องคุมไม่ให้เกิน ร้อยละ 40

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
2. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ.

4. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้าได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

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

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

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน องค์การบริหารส่วนตำบล ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 -2566)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
2. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
3. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค	3. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค	
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน	4. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน	
5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566) ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 8 งาน คือ

- งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานทะเบียนยานพาหนะ งานการประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดอาคารสถานที่ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนระดับ การเลื่อนชั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การสอบคัดเลือก การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีถือจ่าย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเพลิงศพ การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทางกฎหมาย และนิติกรรม การดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ การพิจารณาวินิจฉัยปัญหากฎหมายร่างและพิจารณาตรวจร่างกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรมรวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยข้าราชการและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- งานนโยบายและแผน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น งานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอำนวยการ งานป้องกัน งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย

- งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติทางการเกษตร การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี งานส่งเสริม ปรับปรุงขยายพันธุ์พืช งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช งานเพาะชำ งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติงานทาง สาธารณสุขชุมชน การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาล การควบคุมป้องกันโรคและทันตสาธารณสุข หรือ ปฏิบัติงานในลักษณะส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น วางแผนปฏิบัติงาน กำหนดวิธีการดำเนินงานพิจารณาเสนอแนะ ตรวจสอบติดตามและประเมินผลการให้บริการ ทางวิชาการสาธารณสุข ฝึกอบรมฟื้นฟูทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข เผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา
2. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
3. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
4. นิติกร (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
5. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
6. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
7. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	2	อัตรา
9. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	1	อัตรา
10. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	1	อัตรา
11. คนงาน	จำนวน	3	อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น 4 งาน คือ

- งานการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญ คู่จ่าย งานรับเงิน - จ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานทะเบียนคุมการ เบิกจ่าย งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี การขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน และงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- งานบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการบัญชี ทำรายงานการบัญชี งานงบ การเงิน งบทดลอง งบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน งานรวบรวมข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการขอจัดตั้ง งบประมาณรายรับ - รายจ่ายประจำปี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและ เร่งรัดรายได้และรายได้อื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะที่เกี่ยวกับการตรวจรับแบบแสดง รายการคำร้อง หรือคำขอของผู้เสียภาษี และค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและ เก็บรักษา หลักฐานค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญ ตรวจสอบและประเมินภาษี การเก็บ รักษาและนำส่งเงิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทางการพัสดุ ซึ่งมี ลักษณะงานที่เกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การทำบัญชีและทะเบียน พสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารที่เกี่ยวกับพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งาน พสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองคลังมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา
2. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
4. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	1	อัตรา
6. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	1	อัตรา

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อม บำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 3 งาน คือ

- งานก่อสร้าง มีหน้าที่และความรับผิดชอบงานเกี่ยวกับ งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการ งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

- งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสถาปัตยกรรม และมณฑลศิลป์ งานวิศวกรรม งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ฝ่ายบริการข้อมูลและ หลักเกณฑ์ งานออกแบบ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม การตรวจสอบแบบแปลนและสถานที่ การออกใบอนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน อาคารและการขออนุญาตก่อสร้างอาคาร การขออนุญาตขุดดินถม ดิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- งานประสาธาณสาธารณูปโภค มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานประสาธาณสาธารณูปโภค ไฟฟ้าและกิจการประปา งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานระบายน้ำ งานจัดตกแต่งสถานที่

กองช่างมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา
2. นายช่างโยธา (ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
3. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	1	อัตรา
4. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	1	อัตรา
5. คนงาน	จำนวน	1	อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน คือ

- งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ งานนิเทศ การศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ แะแนว การวัดผล การประเมินผลการศึกษา การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานบริหารทั่วไปและ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา
2. นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
3. คนงาน	จำนวน	1	อัตรา
4. ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	จำนวน	1	อัตรา
5. ครู (อันดับ คศ.1)	จำนวน	3	อัตรา
6. ครู (อันดับ คศ.3)	จำนวน	3	อัตรา
7. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	4	อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารด้านอื่น ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนตรวจสอบการดูแลรักษาทรัพย์สินและการใช้ทรัพยากรทุกประเภทว่าเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 1 งาน คือ

- งานตรวจสอบภายใน มีหน้าควมรับผิดชอบการในการจัดทำแผนการตรวจสอบ การตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร สรุปวิเคราะห์ผลการตรวจสอบและรายงานการตรวจตามแผนการตรวจสอบ พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน ให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

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

การลาออก ฯ

3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

9. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- 1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน

วันหยุดราชการประจำปี 13 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย 7 วัน

รวมวันหยุดใน 1 ปี 30 วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง

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

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

หรือ $(1,380 \times 60)$ 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. แม่ต้า

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1		ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น	1	1	-	
2		รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	บริหารท้องถิ่น	1	1	-	
1	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)ระดับต้น	อำนวยการ	1	-	1	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต. ว่างเดิมตามแผนอัตรากำลัง 2561 -2563 (1 พ.ค.2560)
2		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	1	1	-	
3		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	1	1	-	
4		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	1	1	-	
5		นิติกร	วิชาการ	1	1	-	
6		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	1	1	-	
7		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	1	1	-	
8		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	2	2	-	
9		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	1	1	-	
10		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	1	1	-	
11		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	3	2	1	ว่างเมื่อ 3 ส.ค.2563
		รวม 11 ตำแหน่ง 14 อัตรา		14	13	1	
1	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนวยการ	1	1	-	
2		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	1	1	-	
3		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	1	1	-	
4		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	1	1	-	
5		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
6		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
7		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	1	-	1	กำหนดเพิ่ม
		รวม 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา		7	6	1	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนาจการ	1	-	1	ว่างเมื่อ 1 พ.ย.2560
2		นายช่างโยธา	ทั่วไป	1	1	-	
3		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
4		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
5		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	1	-	1	ว่างเมื่อ 1 ต.ค.2562
		รวม 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา		5	3	2	
1	กองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) ระดับต้น	อำนาจการ	1	1	-	
2		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	1	1	-	
3		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
		โรงเรียน อบต.แม่คำ					
4		ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	สายงานบริหาร สถานศึกษา	1	-	1	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.อบต. ว่างเดิมตาม แผนอัตรากำลัง 2561 -2563 12 ธ.ค.2561
5		ครู	สายงานการสอน	4	3	1	ว่าง (1) เมื่อ 1 ต.ค.63
		ศพด.บ้านบ่อแสง					
6		ครู	สายงานการสอน	1	1	-	
7		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	3	2	1	ว่างเมื่อ 10 มิ.ย.2562
		ศพด.บ้านแม่คำใต้					
8		ครู	สายงานการสอน	1	1	-	
9		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	1	1	-	
		รวม 6 ตำแหน่ง 14 อัตรา		14	11	3	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน 1 คน และรองปลัด จำนวน 1 คน

สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมดจำนวน 11 ตำแหน่ง 14 อัตรา ดังนี้

1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา (เป็นอัตราว่าง)
2. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
3. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
4. นิติกร (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
5. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
6. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
7. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	2	อัตรา
9. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	1	อัตรา
10. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	1	อัตรา
11. คนงาน	จำนวน	3	อัตรา (เป็นอัตราว่าง 1)

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีความเหมาะสม อัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้ จึงคงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา
2. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ชก.)	จำนวน	1	อัตรา
4. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	1	อัตรา
6. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	1	อัตรา
7. คนงาน	จำนวน	1	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังของกองคลัง มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง คนงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ถ่ายเอกสารของกองคลัง ประกอบด้วย งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนารายได้ งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน งานพัสดุและทรัพย์สิน งานธุรการ และงานยกย่องฯ งานขนย้ายยกย่องฯ งานเก็บกู้ฯ ช่วยยกแบกถาม ยกขนย้ายอุปกรณ์ในการสำรวจภาษีป้าย ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ช่วยจัดเตรียมสถานที่ สำหรับออกหน่วยบริการชำระ

ภาษี ช่วยยก ขนย้ายเอกสาร เพื่อจัดเก็บภาษีในเขตพื้นที่ตำบลแม่ตำ และงานติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ภาษี กองคลังมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกองคลัง และไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถ ปฏิบัติภารกิจได้ จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง คนงาน เพิ่มจำนวน 1 อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน 5 ตำแหน่ง
5 อัตรา ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา(เป็นอัตราว่าง)
2. นายช่างโยธา (ชง.)	จำนวน	1	อัตรา
3. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	1	อัตรา
4. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	1	อัตรา
5. คนงาน	จำนวน	1	อัตรา(เป็นอัตราว่าง)

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังของ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล มีความเหมาะสม อัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกองช่างและสามารถปรับ เกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/ นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้ จึงคงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

กองการศึกษาฯ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน
6 ตำแหน่ง 14 อัตรา ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)จำนวน	1	อัตรา
2. นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน	1 อัตรา
3. คนงาน	จำนวน	1 อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแสง มีความต้องการพนักงานครูและผู้ดูแลเด็ก ทั้งหมดจำนวน
2 ตำแหน่ง 4 อัตรา ดังนี้

1. ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	จำนวน	1	อัตรา
2. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	3	อัตรา(เป็นอัตราว่าง 1)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนด จำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 29 กันยายน 2558 ได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสพการณ์ ดังนี้

1. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน 1 คน
2. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน 10:1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก 1 คน

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแสง มีจำนวนเด็กปฐมวัยจำนวน 9 คน ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก ทำให้มีอัตราครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกินเกณฑ์ หากในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ อาจมีจำนวนเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ จึงมีความจำเป็นต้องคงอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครู และผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อาจจะเพิ่มขึ้นในอนาคต ปรับเปลี่ยนอัตรากำลังครูและผู้ดูแลเด็กให้ไปช่วยปฏิบัติราชการในสังกัดโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ และในตำแหน่งว่างจะงดการสรรหาทุกกรณีจนกว่าอัตราส่วนของจำนวนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็กจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือการส่งคืนอัตราที่ว่างให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตำใต้ มีความต้องการพนักงานครูและผู้ดูแลเด็ก ทั้งหมดจำนวน 2 ตำแหน่ง 4 อัตรา ดังนี้

- | | | | |
|-------------------------------|-------|---|-------|
| 1. ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | จำนวน | 1 | อัตรา |

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตำใต้ มีจำนวนเด็กปฐมวัยจำนวน 19 คน หากพิจารณาจำนวนเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก ทำให้มีอัตราครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีความต้องการพนักงานครู ทั้งหมดจำนวน 2 ตำแหน่ง 5 อัตรา ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|------------------------|
| 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.1) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 3. ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.3) | จำนวน | 3 | อัตรา(เป็นอัตราว่าง 1) |

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2558 ซึ่งได้กำหนดให้สถานศึกษากำหนดตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษาดังนี้

1. สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. สายงานการสอน ได้แก่ ครูผู้ช่วย และครู
3. บุคลากรสนับสนุนการสอน ได้แก่
 - กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ
 - กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล
 - กลุ่มตำแหน่งโภชนาการ/อนามัยโรงเรียน
 - กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา
4. บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (พนักงานจ้างทั่วไป) ได้แก่ ภารโรง

เกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งดังนี้

ตำแหน่ง	นักเรียน 20	นักเรียน 21 - 40	นักเรียน 1 - 60	นักเรียน 61 - 80	นักเรียน 81 - 100	นักเรียน 101 - 120
1.สายงานบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
2.สายงานการสอน	1	2	3	4	5	6
3.บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	1	1	1
4.บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา	1					

จากการวิเคราะห์อัตรากำลัง โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มีจำนวนนักเรียน 68 คน หากพิจารณาจำนวนนักเรียนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ การกำหนดอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษายังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2558 ยังขาดบุคลากรสนับสนุนการสอน ได้แก่ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ได้แก่ ภารโรง ยังรอการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังยังไม่เพียงพอต่อภารกิจของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้ จึงคงอัตรากำลังไว้เท่าเดิมจนกว่าจะได้รับการจัดสรรอัตราบุคลากรสนับสนุนการสอนและบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ยังมีความจำเป็นและต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานเพิ่มจำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตราเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจที่ รวมทั้งกรอบว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอบอัตราว่าง)
1. ลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล - มีคนครอง - อัตรา - อัตราว่าง - อัตรา	
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน 6 อัตรา 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา 4. รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 อัตรา	1. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน 15 อัตรา 2. อัตราพนักงานส่วนตำบล (ว่าง) จำนวน 2 อัตรา 3. รวมทั้งสิ้น 17 อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ 35.29% ของกรอบ พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	
$\frac{(\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times 100)}{\text{พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด}} = \frac{6 \times 100}{17} = 35.29\%$	

สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ 35.29 ของกรอบพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า มีพนักงานจ้างตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ 35.29 ซึ่งเกินกว่าร่าง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.กำหนด แต่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องยังต้องมีความจำเป็นใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ในอนาคตข้างหน้า ทั้งนี้หากระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ร่างแล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า จะพิจารณาความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของภารกิจในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตามตำแหน่งต่างๆ และจะนำมาตรการ.การปรับลดพนักงานจ้างมาพิจารณาอย่างเคร่งครัดต่อไป

สรุปอัตราากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ทุกส่วนราชการต้องการ
อัตรากำลังทั้งหมด 29 ตำแหน่ง 42 อัตรา ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน	15	อัตรา
2. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)	จำนวน	2	อัตรา
3. พนักงานครู อบต. (มีคนครองตำแหน่ง) สังกัดโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	3	อัตรา
4. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง) สังกัดโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	2	อัตรา

5. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	2	อัตรา
6. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	11	อัตรา
7. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน	1	อัตรา
8. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	3	อัตรา
9. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)	จำนวน	2	อัตรา
10. พนักงานจ้างทั่วไป (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน	1	อัตรา

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ใน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและการสาธารณสุข
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย พัฒนารางระบายน้ำให้เพียงพอ พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตรให้เพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างฯ - ผช.นายช่างไฟฟ้า - คนงานทั่วไป (กองช่าง)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	ส่งเสริมพัฒนาอาชีพต่าง ๆ ให้ราษฎรมีรายได้เสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว ส่งเสริมสนับสนุนดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างงานและสร้างอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการ บริหารและ การเมือง	- ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นในทุกด้านเพื่อ การแก้ไขปัญหาและบริการประชาชนพัฒนาและปรับปรุง เครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น	- พนักงานส่วนตำบลทุก ตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านคุณภาพ ชีวิตและการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	- ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน การพัฒนาส่งเสริมป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ส่งเสริมความรู้และป้องกันการระบาดของยาเสพติด พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	- พนักงานส่วนตำบลทุก ตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรมและการ สาธารณสุข	- ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาทั้งในและนอกระบบใน ท้องถิ่น ส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมล้านนา และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและ เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัย เรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและ ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - ผอ.กองช่าง - นักวิชาการศึกษา - พนักงานครู อบต.
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- การจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษใน ชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน การ อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักจัดการงานทั่วไป

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

อบต.แม่ต้า ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่งบประมาณปี 2562 ดังนี้

ยุทธศาสตร์	2562	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	61	16,319,000
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	2	100,000
การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง	15	1,122,000
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	19	11,226,000
การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและการสาธารณสุข	61	4,346,188
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	7	81,000
รวม	165	33,194,188

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน 57 โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	2562	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	12	4,030,000
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	2	40,000
การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง	6	610,000
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	17	10,257,800
การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและการสาธารณสุข	16	3,447,380
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4	40,000
รวม	57	18,425,180

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	2562		2562	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน ตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	61	16,319,000	12	4,030,000
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	2	100,000	2	40,000
การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง	15	1,122,000	6	610,000
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	19	11,226,000	17	10,257,800
การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมและการสาธารณสุข	61	4,346,188	16	3,447,380
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	7	81,000	4	40,000
รวม	165	33,194,188	57	18,425,180

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{57 \times 100}{165} \\
 &= \underline{\underline{34.54}}
 \end{aligned}$$

การวิเคราะห์ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสม กับการกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น) (ว่างเดิมตามแผนอัตรากำลัง 2561 - 2563)	1	1	1	1	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต. ว่างเดิมตามแผนอัตรากำลัง 2561 -2563 (1 ต.ค.60)
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1				
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง (1)เมื่อ 3 ส.ค.2563
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเมื่อ 1 พ.ย.2560
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเมื่อ 1 ต.ค.2562
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) (ว่างเดิมตามแผนอัตรากำลัง 2561 - 2563)	1	1	1	1	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต. ว่างเดิมตามแผน อัตรากำลัง 2561 -2563 (12 ธ.ค.2561)
ครู (อันดับเงินเดือน คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (อันดับเงินเดือน คศ.3)	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง (1) เมื่อ 1 ต.ค.63
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแสง								
ครู (อันดับเงินเดือน คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง(1) เมื่อ 10 มิ.ย.2563
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตำใต้								
ครู (อันดับเงินเดือน คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	41	42	42	42	+1	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
3	สำนักปลัด อบต.	14	14	14	14	-	-	-	
4	กองคลัง	6	7	7	7	+1	-	-	
5	กองช่าง	5	5	5	5	-	-	-	
6	กองการศึกษาฯ	14	14	14	14	-	-	-	
7	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	
รวม		41	42	42	42	+1	-	-	

2. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 35 (รวมเงินอุดหนุนในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้อง				อัตราค่าจ้างคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2566	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	470,280	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,440	654,720	671,160	687,600	687,600	(39,190)
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	484,320	(33,560)
3	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(01)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	476,460	อยู่ระหว่างการ
4	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	369,480		1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	409,320	(30,790)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	349,320		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	389,400	(29,110)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	288,120		1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	323,760	(24,010)
7	นิติกร	ชก.	1	1	356,160	54,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	423,480	436,560	450,000	450,000	(29,680)
8	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	349,320		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	389,400	(29,110)
9	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	1	1	216,720		1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	244,320	(18,060)
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	1	1	177,840		1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,040	192,480	200,280	200,280	(14,820)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	1	1	157,680		1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	164,040	170,640	177,480	177,480	(13,140)
12	พนักงานขับรถ	ชก.	1	1	161,160		1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,640	174,360	181,440	181,440	(13,430)
13	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้ขับขี่)	ชก.	1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	127,080	(9,400)
14	คนงาน		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)
15	คนงาน		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)
16	คนงาน		1	-	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)
17	กองคลัง(04)																			ว่างเมื่อ 3 ส.ค.2563
18	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	471,240	(32,450)
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	369,480		1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	409,320	30,790)
	นักวิชาการจัดการเก็บรายได้	ชก.	1	1	389,400		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	429,240	(32,450)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าหนึ่งศึกษาต่อหัวจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	1	1	203,040		1	1	1	-	-	-	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	230,400	(16,920)
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	117,480		1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,280	127,200	132,360	(9,790)
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	117,120		1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	121,920	126,840	132,000	(9,760)
23	คณงาน		-	-	108,000		1	1	1	+1			-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง(05)																		
24	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ร่างเมื่อ 1 พ.ย.2560
25	นายช่างโยธา	ขง.	1	1	280,440		1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	(23,370)
26	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	144,960		1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,840	156,960	163,320	(12,080)
28	คณงาน		1	-	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ร่างเมื่อ 1 ค.ค.2562
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)																		
29	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
30	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	311,640		1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)
31	คณงาน		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแสง																		
32	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
33	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		1	-	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
																			ร่างเมื่อ 10 มิ.ย.2560
34	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
35	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่เต่าใต้																		
36	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
37	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า																		
38	นักบริหารสถานศึกษา(ผู้อำนวยการสถานศึกษา)		1	-	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
																			อยู่ระหว่างทำกร
																			ดำเนินการของ ก.อบต.
																			ร่างเดิม ตามแผนอัตรา
																			กำลัง 2561-2563
																			ร่างเมื่อ12ก.ค.2561

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2566	
39	ครู		1	-			1	1	1	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
40	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-	-	ว่างเมื่อ 1 ต.ค. 2563
41	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
42	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน														
(4)	รวม		41	34	7,652,040	432,000	42	42	42	260,280	264,120	265,920	8,344,320	8,874,360
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %													
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น													
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40% ของประมาณรายจ่ายประจำปี													

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 (36,716,350 บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 และ 2566 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 จำนวน 36,700,000 บาท = (36,700,000x5%) + 36,700,000 = 38,535,000

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 38,535,000 บาท = (38,535,000x5%) + 38,535,000 = 40,460,000

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 40,460,000 บาท = (40,460,000x5%) + 40,460,000 = 42,480,000

: ข้าราชการบำนาญ ลูกจ้างประจำอายุเกิน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคงเหลือผู้ดำเนินงานและงบการเงินแนบอัตรากำลัง

: ใบบันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ที่ นท.0809.5/ว 52

ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตั้งแผนงานบริหารงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบตำแหน่ง

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายสมจิตต์ ศิริชัยชุม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เต่า

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นายสมจิตต์ ศิริชัยชุม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เต่า

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า

1) องค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	53,190	638,280	16,440	16,440	16,440
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	37,060	444,720	13,440	13,080	13,080

หมายเหตุ : ในปี 2564 , 2565 , 2566 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

2. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1) สำนักปลัด อบต. แม่ต้า มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 11 ตำแหน่ง 14 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
1	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	36,300	435,600	13,620	13,620	13,620
2	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	30,790	369,480	13,080	13,440	13,320
3	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	29,110	349,320	13,320	13,440	13,320
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	24,010	288,120	11,520	12,000	12,120
5	นิติกร (ปก./ชก.)	1	34,180	401,160	13,320	13,080	13,440
6	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	29,110	349,320	13,320	13,440	13,320
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	18,060	216,720	9,000	9,240	9,360
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	14,820	177,840	7,200	7,440	7,800
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	13,140	157,680	6,360	6,600	6,840
10	พนักงานขับรถยนต์	1	13,430	161,160	6,480	6,720	7,080
11	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	9,400	112,800	4,560	4,800	4,920
12	คนงาน	1	9,000	108,000	-	-	-
13	คนงาน	1	9,000	108,000	-	-	-
14	คนงาน	1	9,000	108,000	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี 2564 , 2565 , 2566 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

3. กองคลัง

1) กองคลัง อบต.แม่ตำ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	35,950	431,400	13,320	13,440	13,080
2	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	30,790	369,480	13,080	13,440	13,320
3	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	1	32,450	389,400	13,320	13,440	13,080
4	เจ้าพนักงานพัสดุ	1	16,920	203,040	9,240	9,000	9,120
5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	9,790	117,480	4,800	4,920	5,160
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	9,760	117,120	4,800	4,920	5,160
7	คนงาน	1	9,000	108,000	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี 2564 , 2565 , 2566 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง คนงาน เพิ่ม 1 อัตรา

4. กองช่าง

1) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	36,300	435,600	13,620	13,620	13,620
2	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	23,370	280,440	10,800	11,040	11,160
3	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	9,400	112,800	4,560	4,800	4,920
4	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	12,080	144,960	5,880	6,120	6,360
5	คนงาน	1	9,000	108,000	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี 2564 , 2565 , 2566 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 6 ตำแหน่ง 14 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	34,290	411,480	13,080	13,440	13,320
2	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชง.)	1	25,970	311,640	12,120	12,600	12,960

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
3	คนงาน	1	9,000	108,000	-	-	-
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	1	-	-	-	-	-
5	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ) (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	1	-	-	-	-	-
6	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ) (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	1	-	-	-	-	-
7	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ) (เงินเดือนอันดับ คศ.1)	1	-	-	-	-	-
8	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ) (เงินเดือนอันดับ คศ.3)	1	-	-	-	-	-
9	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ) (เงินเดือนอันดับ คศ.3)	1	-	-	-	-	-
10	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ) (เงินเดือนอันดับ คศ.3)	1	-	-	-	-	-
11	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	1	-	-	-	-	-
12	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	1	-	-	-	-	-
13	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	1	-	-	-	-	-
14	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	1	-	-	-	-	-

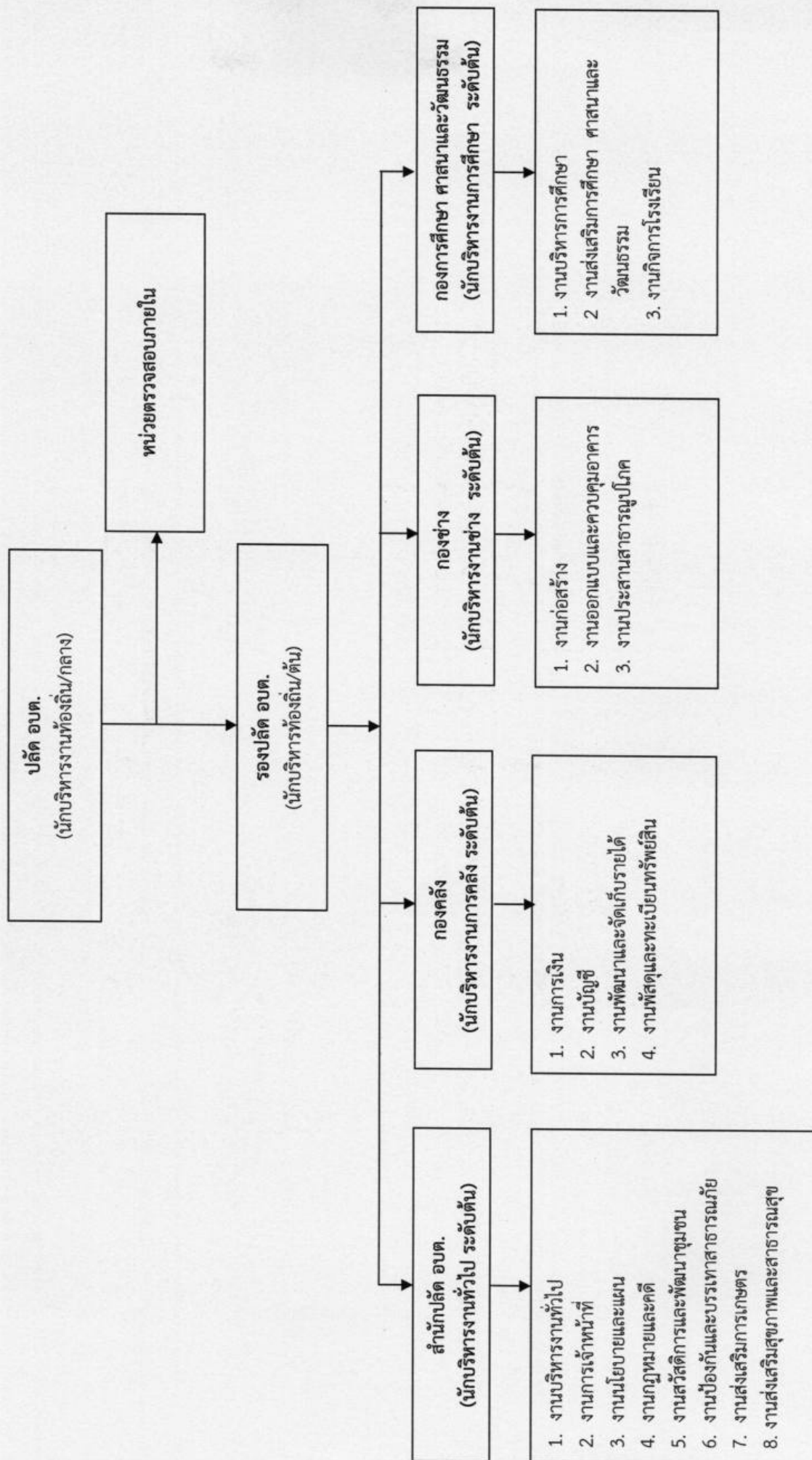
หมายเหตุ : ในปี 2564 , 2565 , 2566 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

6. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

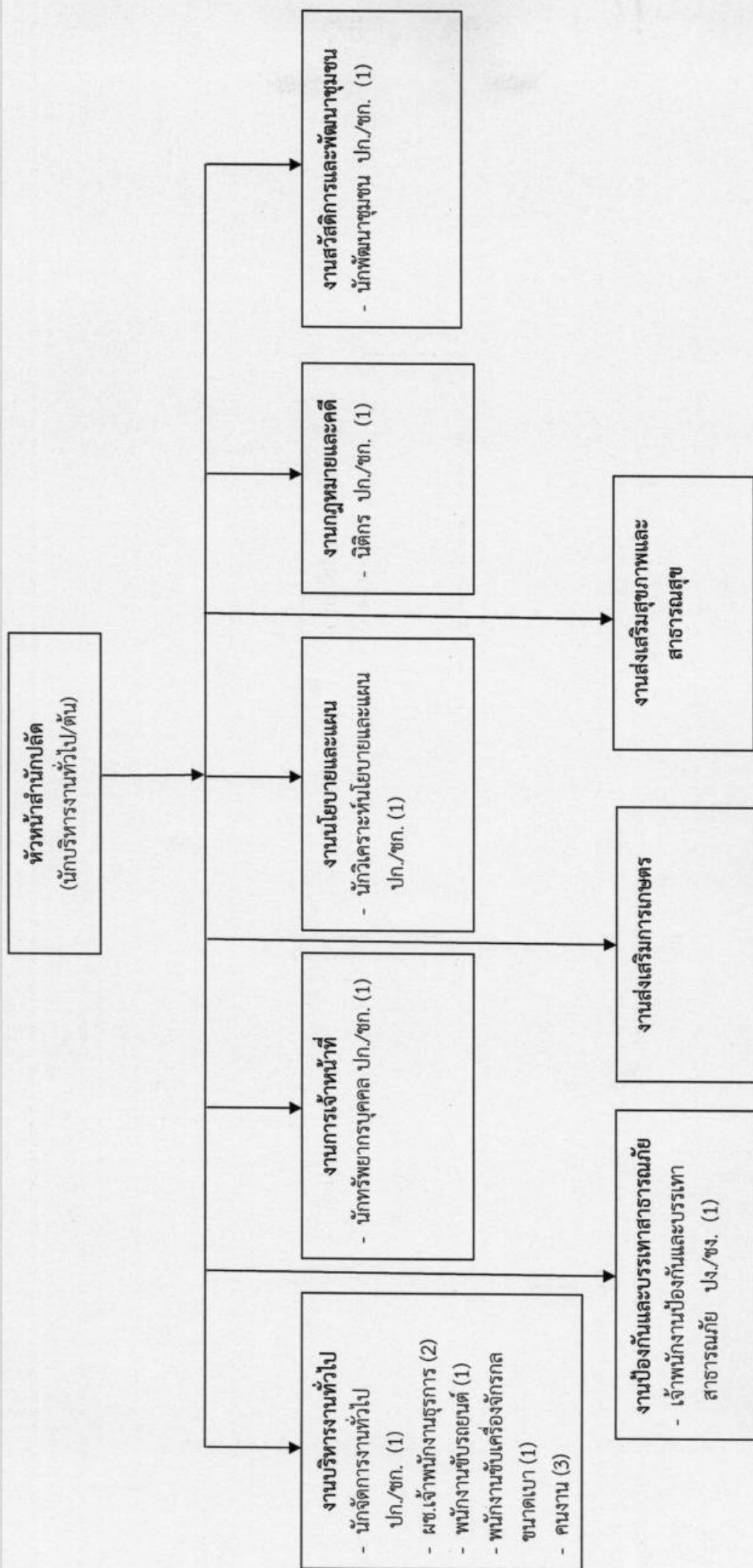
ที่	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1	38,535,000 บาท	40,460,000 บาท	42,480,000 บาท

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.แม่ต้า

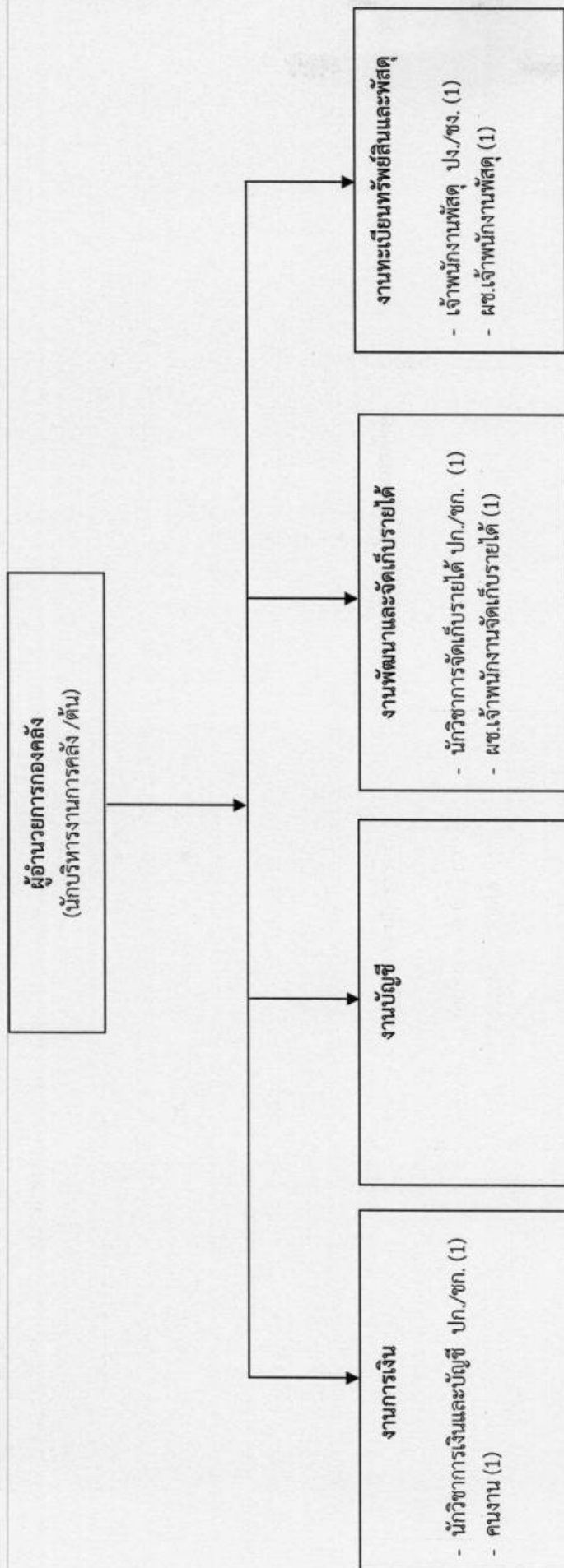


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.แม่ต้า



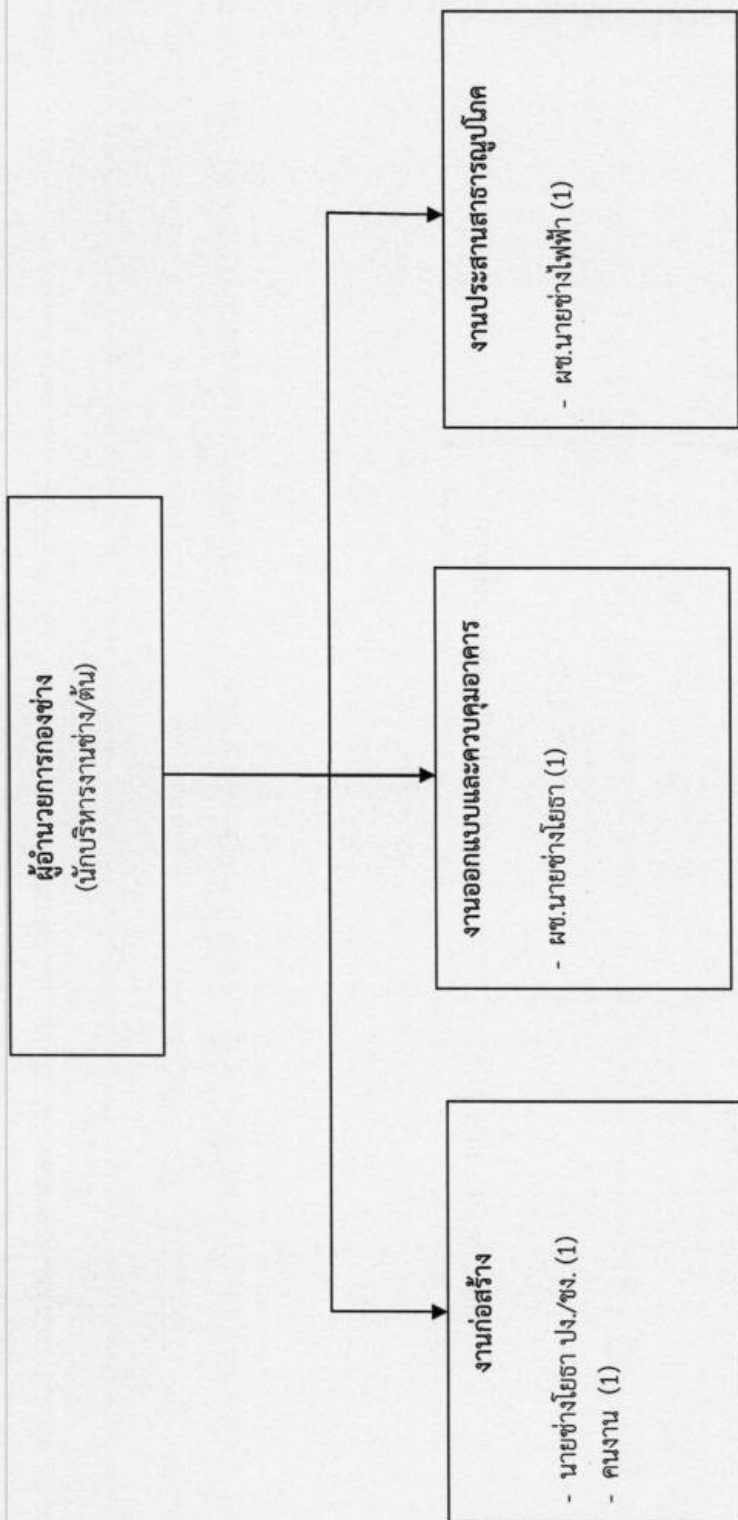
ตำแหน่ง/ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยความสะดวก ระดับต้น	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	5	-	-	4	3

โครงสร้างองค์กร



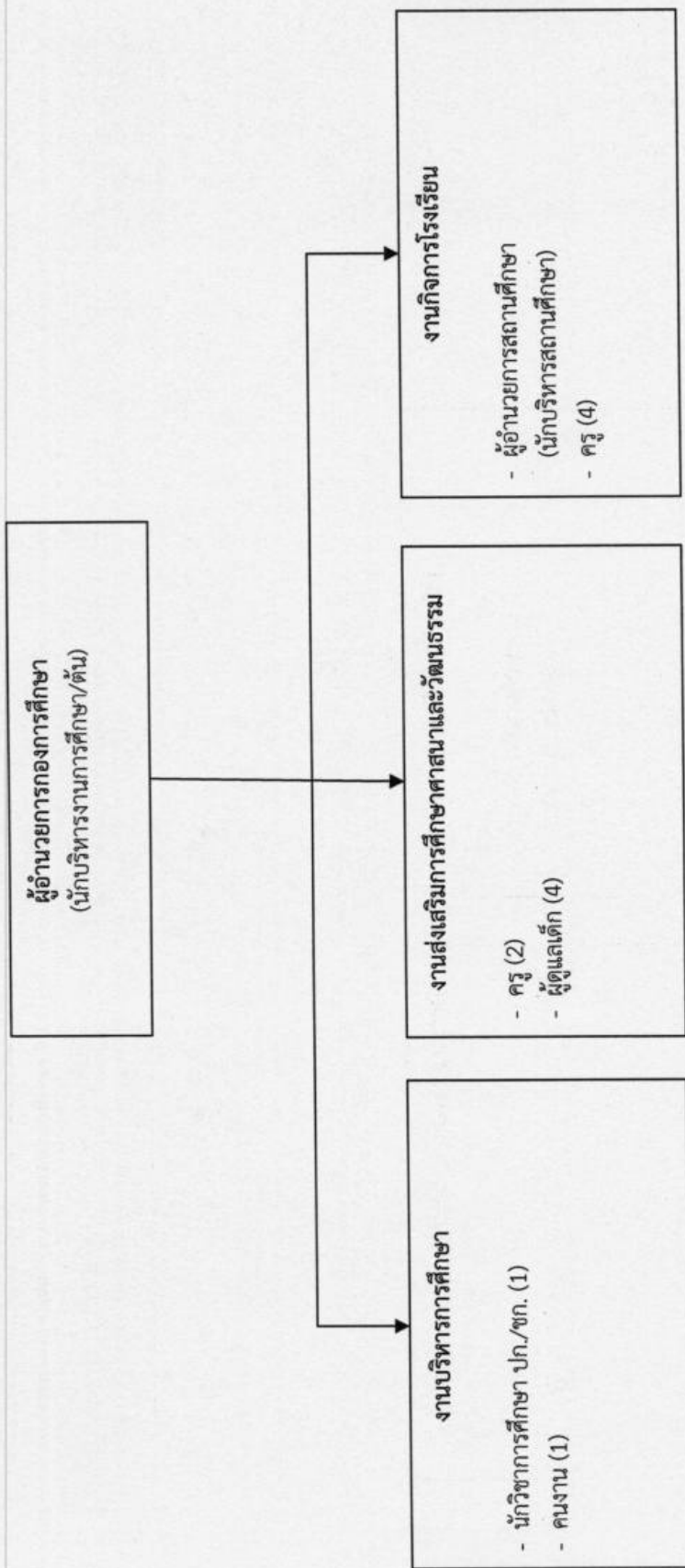
ตำแหน่ง/ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	2	-	1	-	2	1

โครงสร้างกองช่าง



ตำแหน่ง/ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	1	-	2	1

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ตำแหน่ง/ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ จำนวนการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป จำนวนงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	1	-	-	-	4	1

บริหารสถานศึกษา	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู คศ.3
1	-	3	-	3

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำ อำเภอพญามังราย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ	
1	นายสมเจตต์ ศิริชัยชุม	ร.ม.	12-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	12-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	470,280 (39,190x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	638,280
2	นายพัชณัฏ อนุเคราะห์	ร.ม.	12-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	12-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	402,720 33,560x12	42,000 (3,500x12)	-	444,720
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 01												
3	-		12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน) (15,430+50,170)/2x12	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิมตาม แผนอัตราจ้าง 2561-2563 เมื่อ 1 ต.ค.2560 อยู่ระหว่าง การสรรหาของ ก.อบต. 435,600
4	นางรัชณี มูลเมือง	ร.ม.	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	369,480 (30,790x12)	-	-	369,480
5	นางดาวเรือง อธิแสน	ร.ม.	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	349,320 (29,110x12)	-	-	349,320
6	นางรัตนา ห่ออิวงค์	บ.บ.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	288,120 (24,010x12)	-	-	288,120
7	นายวินัย ไชยนาเหล็ก	น.ม.	12-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	12-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	356,160 (29,680x12)	-	54,000 (4,500x12)	410,160
8	นางนันทิพย์ ชันขันธ์	ร.ม.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	349,320 (29,110x12)	-	-	349,320

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
9	นายพิเชษฐ์ อินตะเชื่อน	ปวส.	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	216,720 (18,060x12)	-	-	216,720
พนักงานจ้าง											
10	นางพัฒน์นัท จินะการ	ร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	177,840 (14,820x12)	-	-	177,840
11	นางสาวธารทิพย์ แก้ววงศ์	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	157,680 (13,140x12)	-	-	157,680
12	นายวรวิทย์ โนมูล	ศศ.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	161,160 (13,430x12)	-	-	161,160
13	สิบลีรเวท ทาเรจิน	รป.บ.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
14	นายวิชาญ ใจคำ	ป.4	-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
15	นางสาววารุณี สมแก้ว	บธ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
16			-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเมื่อ 3 ส.ค.2563 108,000
กองคลัง 04											
17	นางปิ่นเพชร เทพสมบัติ	บธ.ม.	12-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	12-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	389,400 (32,450x6)	42,000 (3,500x12)	-	431,400
18	นางวิภาพร อานู	บธ.ม.	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	369,480 (30,790x12)	-	-	369,480
19	นางสาวศรัณย์พัทธ์ มินทะขัติ	บธ.ม.	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	389,400 (32,450x12)	-	-	389,400

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
20	นางสาวสุพรรณิ จันทร์แก้ว	บธ.บ.	12-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	12-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	203,040 (16,920x12)	-	-	203,040
พนักงานจ้าง												
21	นางสาวศิวดา โนทัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	117,480 (9,790x12)	-	-	117,480
22	นายราเชนทร์ คำแก้ว	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	117,120 (9,760x12)	-	-	117,120
23	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง 05												
24	-		12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน (15,430+50,170)/2x12)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเมื่อ 1 พ.ย.2560 435,600
25	นายทัชกร เขียงชีระ	บธ.บ.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ขง.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ขง.	280,440 (23,370x12)	-	-	280,440
พนักงานจ้าง												
26	นายกฤษฎา กัสมพร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
27	นายทวีช อินต๊ะยศ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	144,960 (12,080x12)	-	-	144,960
28	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเมื่อ 1 ต.ค.2562 108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ
กองการศึกษา 08											
29	ว่าที่ร้อยตรีพิพัทธ์ มุลเมื่อง	ค.บ.	12-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	12-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	42,000 (30,790x12) (3,500x12)	-	411,480
30	นางณัฏฐิชา โนมูล	ศษ.ม.	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก	-	-	311,640 (25,970)x12
พนักงานจ้าง											
31	นางสาวรุ่งฤทัย เรืองฤทธิ์	บธ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแสง											
32	นางชัยญาวีร์ คำทอง	ค.บ.	123086600188	ครู	คศ.1	123086600188	ครู	คศ.1	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
33	-		-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ว่างเมื่อ 10 มิ.ย.2563 จ่ายจาก เงินอุดหนุน
34	นางพัชนีย์ แสงเพชร	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
35	นางสาวจารุมาศ บางโป่ง	วท.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตำใต้											
36	นางสาวเย็นรุ่ง สอนใจ	ค.บ.	123086600189	ครู	คศ.1	123086600189	ครู	คศ.1	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
37	นางกาญจน์ ยอดสุวรรณ	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ										
38	-		123085500099	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	คศ.3	123085500099	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	คศ.3	-	ว่างเดิมตาม แผนอัตรากำลัง 2561-2563 เมื่อ 12 ธ.ค. 2561 อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.อบต. จ่ายจาก เงินอุดหนุน
39	-		123086500100	ครู	คศ.3	123086500100	ครู	คศ.3	-	ว่างเมื่อ 1 ต.ค. 2563 จ่ายจาก เงินอุดหนุน
40	นางสาวนิรชา มีสัตย์	ศษ.ม.	123086500101	ครู	คศ.1	123086500101	ครู	คศ.1	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
41	นางธนภรณ์ วิริยะกุลขจร	ศษ.ม.	123086500102	ครู	คศ.3	123086500102	ครู	คศ.3	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
42	นางสุวิมล คิตดี	กศ.บ	123086500103	ครู	คศ.3	123086500103	ครู	คศ.3	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน

(ลงชื่อ)

(นายสมจิตต์ ศิริชัยชุม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ

(ลงชื่อ)

(นายสมจิตต์ ศิริชัยชุม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ประกอบด้วย

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

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า ดังนี้

1. พึงให้บริการประชาชนโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพและไม่เลือกปฏิบัติ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและส่งเสริม/สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การเมืองรวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ
3. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบเป็นที่พึง และเชื่อถือได้ เป็นที่ศรัทธาของประชาชน
4. พึงยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน
5. พึงตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหาหากล้ำยอมรับผลการกระทำของตน
6. พึงบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด
7. พึงปฏิบัติตามหลักธรรม คำสอนตามศาสนา หรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี
8. พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ใฝ่วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
9. พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
10. พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
11. พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี
12. พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่ โดยเสนาหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
13. พึงยึดถือว่าความเสมอภาค และความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
14. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรกับผู้บริการทุกคน
15. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต้า
16. พึงเคารพผู้มีอาวุโสมากกว่า
17. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตำ ยังกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางที่พึงแสดงออกต่อกันและปฏิบัติต่อกัน และการให้บริการในองค์กรดังนี้

แม่ตำ มี

1. สิ่งที่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ประารถนาจะให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความสุจริต
3. มีวินัย
4. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีการควบคุมตนเอง
7. มีดุลพินิจที่ดี
8. มีจิตใจที่เปิดกว้าง

2. สิ่งที่ได้ผู้บังคับบัญชา ประารถนา จะได้จาก ผู้บังคับบัญชา

1. มีความเคารพนับถือและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
5. มีความสามารถในการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
6. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยผลงาน
7. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
8. มีเวลาให้แก่ลูกน้องตามสมควร
9. มีอัธยาศัยดีและมีมารยาท
10. มีความกล้าในการตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบของตนเอง

3. สิ่งที่เพื่อนร่วมงาน ประารถนา ต้องการจากกันและกัน

1. ความร่วมมือ
2. ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
3. ความเคารพนับถือในกันและกัน
4. ความเอื้อเฟื้อและความมีน้ำใจต่อกัน
5. ความมีใจที่เปิดกว้าง รับฟังซึ่งกันและกัน
6. ความถ่อมตน
7. รับผิดชอบการในหน้าที่ของตน เมื่อร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น
8. มีอัธยาศัยดีและมีมารยาท
9. ไม่การแบ่งพรรคแบ่งพวกมีความสามัคคีช่วยเหลือกัน

แม่ค้า

4. สิ่งที่คุณภายนอก ประเมิน จะได้รับจากการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. มีความเคารพนับถือผู้อื่นพอสมควร
2. มีความเต็มใจที่จะให้บริการอย่างโปร่งใส
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ
5. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ
6. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ
7. ไม่มีการปฏิเสธโดยทันทีหรือกล่าวคำว่าไม่ได้ต่อผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ

