

(เล่มที่ 1)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	3
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	6
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	21
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	29
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	38
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	41
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	49
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	70
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	75
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	82
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	89
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	93
14. ภาคผนวก	
- ร่างประกาศ อบต.สันติสุข เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566	
- ร่างประกาศ อบต.สันติสุข เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566)	
- ร่างประกาศ อบต.สันติสุข เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566	
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566	
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ที่ลงชื่อเข้าประชุม	
- รายงานการประชุมคณะจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566	
- บัญชีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรแนวตั้ง (ตั้งจ่าย) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	
- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายมาตรา 35 (สายงานผู้บริหารเฉลี่ย 2 ปี)	

1. หลักการเหตุผล

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - พ.ศ.2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2564 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
3. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

4. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

5. การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

6. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ซึ่งประกอบด้วย นายกองดีการบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ

ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 ของสายงานผู้บริหารโดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริงปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ.2562) และค่าใช้จ่ายประมาณการใน ปีปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ.2563) อยู่ที่ร้อยละ 23.61

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

1. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความสำคัญของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

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

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

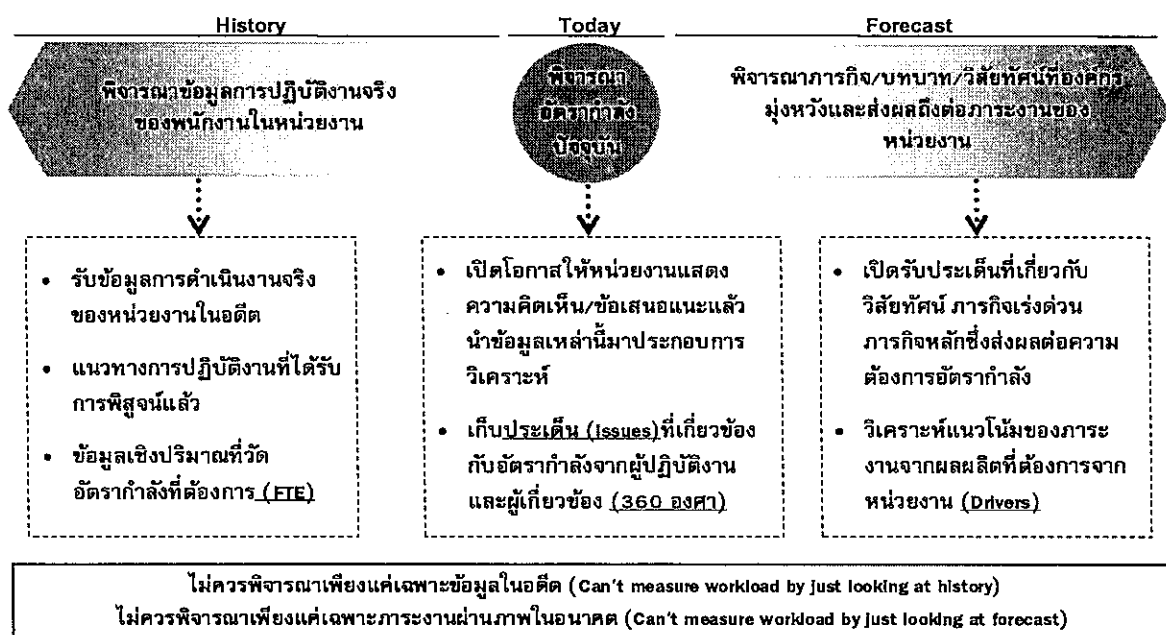
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

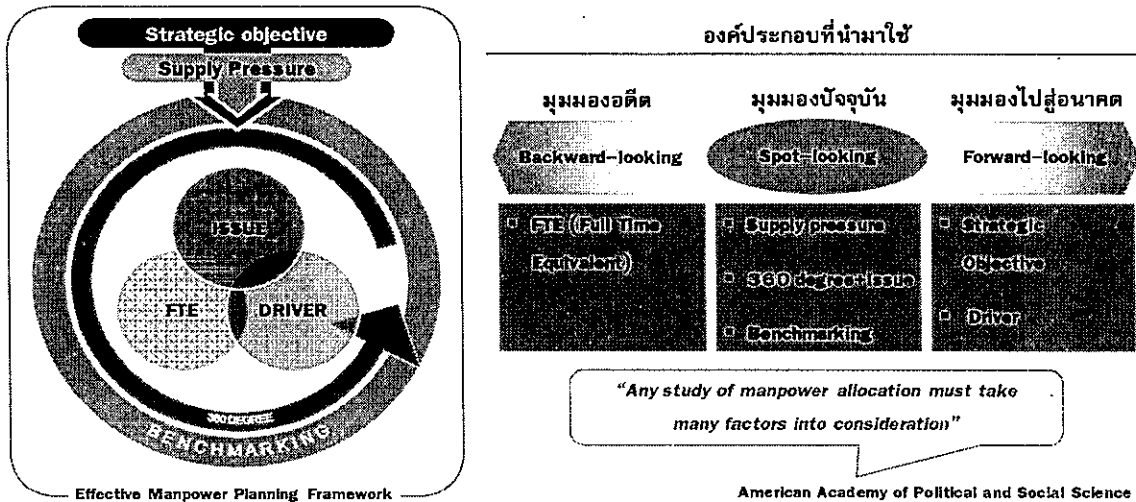
3. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข 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 ในองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ที่มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จะพิจารณาคณาภูมิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข 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: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสันติสุข รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสันติสุข ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า และองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มีงบประมาณรายจ่ายในการบริหารงานใกล้เคียงกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ผลการเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน
ประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของ อบต.สันติสุข กับ อบต.ดอยงาม

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.ดอยงาม จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1
รวม	2	2
สำนักปลัด อบต.		
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	1	-
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1
พนักงานขับรถยนต์	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานขับรถยนต์	1	-
คนงานทั่วไป	-	1
รวมสำนักปลัด	10	10
กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	1
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	1	-
รวมกองคลัง	5	6

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.ดอยงาม จำนวน (อัตรา)
กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1
นายช่างโยธา ปง./ชง.	2	2
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	-	3
รวมกองช่าง	4	9
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	-	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	2
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(1 แห่ง)	(1 แห่ง)
ครู	1	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	7
โรงเรียน	(1 แห่ง)	(1 แห่ง)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1
ครู	3	6
ครูผู้ช่วย	-	1
ลูกจ้างประจำ		
ช่างครุภัณฑ์ ระดับ 3	-	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยครู	1	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
ภารโรง	1	-
คนงานทั่วไป	-	1
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	13	25

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.คอยงาม จำนวน (อัตรา)
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	1	1
รวมอัตรากำลังทั้งหมด	34	53
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563	39,727,000.00	49,978,800

จากผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงยังไม่มี ความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยในระยะเริ่มแรกจะดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งตาม ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และดำเนินการมอบหมาย บุคลากรให้ปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ต่อไป

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่ รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน
3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่าง ๆ
4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรง กับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวน ข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
5. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบลสันติสุข

6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย
7. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข โดยรวม
6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 00020

1. จัดทำบันทึกข้อความเสนอผู้บริหารท้องถิ่นขอดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ

2. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

3.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เช่น กฎระเบียบ

การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.3 วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

3.4 วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.5 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.6 วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3.7 จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วน

ราชการ การแบ่งงานภายใน การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่าง ๆ

3.8 วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

4. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

5. องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

9. องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

10. องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด ส่วนราชการในสังกัด พร้อมทั้งปิดประกาศประชาสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ สื่อออนไลน์ต่าง ๆ

4. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความ ต้องการของประชาชน

4. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ดังนี้

4.1 สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

4.1.1 ด้านกายภาพ

ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ตั้งอยู่ท้องที่บ้านเหมืองง่า หมู่ที่ 6 ตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมดประมาณ 19 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 11,865 ไร่ แบ่งการปกครองออกเป็น 9 หมู่บ้าน โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลเจริญเมือง อ.พาน จ. เชียงราย
 ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลดอยงาม อ.พาน จ. เชียงราย
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเมืองพานและตำบลสันกลาง อ.พาน จ. เชียงราย
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลแม่ฮ้อและตำบลสันมะเค็ด อ.พาน จ. เชียงราย

เนื้อที่ ตำบลสันติสุขมีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 19 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 11,865 ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ ภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลสันติสุขส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีแม่น้ำคาวไหลผ่านเกิดเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญเหมาะแก่การปลูกพืชทำการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ นอกจากนี้ยังได้รับน้ำจากคลองชลประทานแม่ลาวเพื่อทำการเกษตร การเกษตรจะพบปัญหาเกี่ยวกับสภาพของดินที่ใช้ในการเพาะปลูกโดยเฉพาะในฤดูแล้งมีน้ำไม่เพียงพอต่อการปลูกพืชและทำนานอกฤดูกาล เพราะดินมีสภาพเป็นดินร่วนปนทรายหรือและดินเหนียวมีสีเทา/น้ำตาลปนเทาดินมีสภาพเป็นกรดปานกลาง เมื่อดินแห้งจะแข็งและแน่น จะพบในพื้นที่ทุกหมู่บ้านของตำบล

ลักษณะภูมิอากาศ ตำบลสันติสุขมีลักษณะภูมิอากาศร้อนชื้น

ลักษณะของดิน ดินมีเนื้อดินเป็นพวกดินเหนียว ดินเหนียวปนทราย และดินร่วนปนทรายหรือดินร่วน

ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- แม่น้ำ (แม่น้ำคาว)	1	สาย
- ลำเหมืองร่องขุน	1	สาย

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นและสามารถใช้งานได้

- บ่อบาดาล	จำนวน	14	บ่อ
- ฝาย	จำนวน	8	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	232	บ่อ
- สระน้ำประจำหมู่บ้าน	จำนวน	6	สระ
- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	9	แห่ง

ลักษณะของไม้/ป่าไม้ ตำบลสันติสุขไม่มีพื้นที่ทางป่าไม้ในความรับผิดชอบ

4.1.2 ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. ทั้งหมดหมู่บ้าน 9 หมู่บ้าน
 การเลือกตั้ง การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
 มีจำนวน 9 หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้ง จะมี ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน 1 คน
 จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน 9 หมู่บ้าน รวมเป็น 18 คน

4.1.3 ประชากร (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2562)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ประชากร	ชาย	หญิง
1	บ้านดอยชัยมงคล	331	718	336	382
2	บ้านป่าหมื่น	165	413	192	221
3	บ้านไร่อ้อย	256	685	345	340
4	บ้านสันกอกเหียง	302	681	320	361
5	บ้านสันกอดาล	226	515	250	265
6	บ้านเหมืองง่า	323	598	272	326
7	บ้านท่าตันเกียง	287	718	383	380
8	บ้านโชคชัย	164	385	183	202
9	บ้านป่าก่อ	165	439	216	223
รวม		2,219	5,152	2,452	2,700

4.1.4 สภาพทางสังคม

การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สันติสุข
- โรงเรียนระดับอนุบาล 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียน อบต.สันติสุข โรงเรียนเหมืองง่าพิเศษพิทยา
- โรงเรียนระดับประถมศึกษา 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านเหมืองง่าโรงเรียนบ้านสันติวัน โรงเรียนเหมืองง่าพิเศษพิทยา
- โรงเรียนระดับมัธยมต้น 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนพานพิเศษพิทยาโรงเรียนเหมืองง่าพิเศษพิทยา
- โรงเรียนระดับมัธยมปลาย 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนพานพิเศษพิทยาโรงเรียนเหมืองง่าพิเศษพิทยา

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล 1 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสันติสุข
- สถานพยาบาลเอกชน 2 แห่ง

การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้รับการสนับสนุนงบประมาณการสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ มีการจัดตั้งรวมกลุ่มด้านการสงเคราะห์ศูนย์สานใจตำบลสันติสุข

4.1.5 ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

- ถนนลาดยาง 3 สาย
- ถนนคอนกรีต 124 สาย
- ถนนลูกรัง 61 สาย

การไฟฟ้า

00024

- มีระบบไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน จำนวน 9 หมู่บ้าน

การประปา

- ประปาหมู่บ้าน 9 แห่ง

4.1.6 ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก/ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
1) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	- นา	574 ครัวเรือน 5,314 ไร่ 1 งาน	565 กก/ไร่	2,888 บาท/ไร่	5,752 บาท/ไร่
	นอกเขตชลประทาน				
	- นา	47 ครัวเรือน 468 ไร่	402 กก/ไร่	2,154 บาท/ไร่	3,292 บาท/ไร่
2) ทำสวน	ลำไย	35 ครัวเรือน 545 ไร่	407 กก/ไร่	3,511 บาท/ไร่	6,494 บาท/ไร่
	ยางพารา	3 ครัวเรือน 72 ไร่	620 กก/ไร่	2,750 บาท/ไร่	8,605 บาท/ไร่
	แก้วมังกร	7 ครัวเรือน 35 ไร่ 5 งาน	780 กก/ไร่	11,750 บาท/ไร่	15,000 บาท/ไร่
3) ทำไร่	ไร่ข้าวโพด	14 ครัวเรือน 96 ไร่	254 กก/ไร่	1,013 บาท/ไร่	2,300 บาท/ไร่
	ไร่มันสำปะหลัง	5 ครัวเรือน 91 ไร่	1,973 กก/ไร่	5,333 บาท/ไร่	6,466 บาท/ไร่
4) อื่นๆ	เลี้ยงปลาในบ่อ	9 ครัวเรือน 35 ไร่	2,160 กก/ไร่	80,660 บาท/ไร่	124,200 บาท/ไร่

การประมง ตำบลสันติสุขพื้นที่การประมงส่วนใหญ่เป็นการเลี้ยงปลา แบบไร่ นา ส่วนผสม

การปศุสัตว์ ตำบลสันติสุขพื้นที่เลี้ยงไก่พื้นเมือง สุกร โคและกระบือ การบริการ มีบริการร้านเสริมสวย ร้านนวด ขนาดเล็ก การท่องเที่ยว มีเส้นทางท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงที่สำคัญเช่น แวะชมชมเครื่องจักสานได้ที่หมู่ 4 บ้านสันกอเหียง และศูนย์เรียนรู้การเกษตรบ้านสันกอตาลหมู่ที่ 5

อุตสาหกรรม ตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงรายไม่มีอุตสาหกรรมในพื้นที่ การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่จึงประกอบอาชีพทำการเกษตร เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงปลา เป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีประชาชนบางส่วนทำงานรับราชการ บริษัทค้าขาย รับจ้างทั่วไปและมีกลุ่มต่างๆ เช่น หมู่ที่ 4 กลุ่มจักสาน กรงนก หมู่ที่ 5 กลุ่มจักสาน ตะกร้า ทางมะพร้าว หมู่ที่ 9 กลุ่มจักรสาน

แรงงาน ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ทำนา ปลูกข้าว และทำสวนที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัว รับราชการและรับจ้าง

4.1.7 ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

00025

การนับถือศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดและสำนักสงฆ์ในเขต

ดังนี้

วัด 6 แห่ง

ที่	ชื่อ	ที่อยู่
1	วัดชัยมงคล	หมู่ที่ 1 บ้านดอยชัยมงคล
2	วัดศรีสุวรรณ	หมู่ที่ 3 บ้านไร่อ้อย
3	วัดสันกอเหียง	หมู่ที่ 4 บ้านสันกอเหียง
4	วัดสันกอตาล	หมู่ที่ 5 บ้านสันกอตาล
5	วัดเหมืองง่า	หมู่ที่ 6 บ้านเหมืองง่า
6	วัดสว่างจันทร์	หมู่ที่ 7 บ้านท่าตันเกียง

สำนักสงฆ์ 2 แห่ง

ที่	ชื่อ	ที่อยู่
1	สำนักสงฆ์บ้านป่าหมื่น	หมู่ที่ 2 บ้านบ้านป่าหมื่น
2	สำนักสงฆ์บ้านโชคชัย	หมู่ที่ 8 บ้านโชคชัย

ประเพณีและงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขมีการจัดกิจกรรม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น สลากภัตร ลอยกระทง สงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ฯลฯ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขมีภูมิปัญญาท้องถิ่น หลากหลาย เช่น หมอเมือง พิธีกรรมความเชื่อพื้นเมือง และใช้ภาษาเมือง เป็นภาษาหลัก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ในเขตตำบลสันติสุขมีการผลิต และจำหน่ายข้าว กล้อง ข้าวปลอดสารพิษ ไม้กวาด เครื่องจักรสาน ฯลฯ

4.1.8. ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ

- แม่น้ำ 1 สาย คือ แม่น้ำดาว
- คลอง 1 สาย คือ คลองชลประทาน
- ลำเหมือง 2 สาย คือ ลำเหมืองร่องซุ่น และลำเหมืองสาธารณะ

ประโยชน์

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

- ฝาย 3 แห่ง
- สระเก็บน้ำ 4 แห่ง
- บ่อน้ำตื้น 2 แห่ง

4.1.9 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวนทั้งสิ้น 162 นาย รถยนต์บรรทุกน้ำเอนกประสงค์ จำนวน ๑ คัน รถบรรทุกติดเคลนไฮโดรลิก พร้อมกระเช้า จำนวน ๑ คัน เพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ประชาชนและพื้นที่ใกล้เคียง

กลุ่มในพื้นที่

- อาสาป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
- อาสาสมัครสาธารณสุขพื้นฐาน (อสม.)
- อาสาพัฒนาชุมชน (พช.)
- อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
- อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (อผส.)
- กลุ่มพัฒนาสตรี
- กลุ่มผู้สูงอายุ
- กลุ่มผู้พิการ

4.2 สภาพปัญหาของพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

4.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) ถนนในหมู่บ้านชำรุดเสียหาย เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน และไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (2) ถนนในหลายหมู่บ้านไม่มีทางระบายน้ำ
- (3) ถนนระหว่างหมู่บ้านไม่มี หรือมีแต่ชำรุดเสียหาย
- (4) ขาดเครื่องมือสำหรับช่วยเหลือราษฎรหากเกิดภัยพิบัติขึ้น เช่น อุทกภัย อัคคีภัย และวาตภัย เป็นต้น
- (5) ประชาชนในหมู่บ้านบางหมู่บ้านยังขาดน้ำสะอาดไว้อุปโภค และบริโภค หรือมีแต่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

(6) บางพื้นที่ขาดแคลนแหล่งน้ำไว้ใช้สำหรับการเกษตร

(7) แหล่งน้ำในชุมชนบางพื้นที่ตื้นเขิน

(8) บางพื้นที่ไม่มีสถานที่กักเก็บน้ำไว้ใช้เมื่อถึงฤดูแล้ง

4.2.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (1) ผลผลิตจากการทำนา ทำไร่ ทำสวน ราคาตกต่ำ
- (2) ผลผลิตจากการทำนา ทำไร่ ทำสวน ไม่มีตลาดรองรับ
- (3) ประชาชนขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ / ไม่มีการควบคุมคุณภาพทำให้ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดมากนัก

(4) ชุมชนไม่มีร้านค้าชุมชนของตนเอง ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการกดราคา เพราะมีการแข่งขันทางการตลาดสูง

(5) การไม่มีศูนย์กลางหรือสมาชิกกลุ่ม เพื่อรวบรวมสินค้าไว้จำหน่าย

(6) ไม่มีอาชีพเสริม ทำให้เกิดการว่างงานนอกฤดูกาล

(7) ขาดเงินทุนที่ใช้สนับสนุนในการประกอบอาชีพของราษฎร

4.2.3 ปัญหาด้านสังคม

(1) เด็กและเยาวชนไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทำกิจกรรมหรือนันทนาการ ทำให้มีเวลาว่างในการอยู่รวมกลุ่มกัน อาจทำให้เกิดการมั่วสุมกันขึ้นในกิจกรรมที่ไม่ดีงามในสังคม และก่อให้เกิดเป็นปัญหาสังคม

(2) ปัญหาการว่างงานของประชาชน ซึ่งส่วนใหญ่ประชาชนจะประกอบอาชีพเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียว เมื่อว่างจากฤดูกาลทำการเกษตร ประชาชนจะเกิดการว่างงาน

(3) การออกไปทำงานต่างพื้นที่ของประชาชนในท้องถิ่น

- (4) เงินอุดหนุนไม่มากพอสำหรับผู้ด้อยโอกาส เด็กกำพร้า คนชรา และคนพิการ
- (5) เด็กกำพร้ามีความยากจน ขาดเงินทุนการศึกษา
- (6) ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้านที่ดั่งงามของท้องถิ่น ขาดการส่งเสริม

และการอนุรักษ์

วัฒนธรรมที่ดั่งงาม

- (7) เด็กและเยาวชนในปัจจุบันไม่มีความสนใจในการศาสนา ประเพณี และ

4.2.4 ปัญหาด้านสาธารณสุข

ตนเอง

- (1) ประชาชนในท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพเบื้องต้นด้วย

- (2) บางครัวเรือนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องอาหารเสริมของวัยเด็ก

- (3) การบริการของภาครัฐไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชน

- (4) มีการเกิดโรค เช่น โรคไข้เลือดออก เป็นต้น

- (5) ไม่มีการจัดระบบกำจัดน้ำเสีย จึงทำให้เกิดการทำลายสภาพแวดล้อม เช่น

ปล่อยของเสียลงในแม่น้ำลำคลองทำให้เกิดเป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคต่าง ๆ

- (6) ไม่มีสนาม หรือพื้นที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนที่เพียงพอ

4.2.5 ปัญหาด้านการเมือง การบริการจัดการ

(1) ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎ ระเบียบ และการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เนื่องจากการกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่มีเพิ่มขึ้นใหม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลง

(2) ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการทำงาน และตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (3) ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ในหน้าที่ของตนเอง ตามกฎหมาย

- (4) ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

4.2.6 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) ขาดเงินทุนในการบำรุงรักษาธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และต้นน้ำลำธาร

(2) หนองน้ำสาธารณะประโยชน์ ลำห้วย คลอง หนอง บึง ถูกปล่อยทิ้งไว้ไม่มีการดูแล ทำให้วัชพืชปกคลุม น้ำตื้นเขิน

- (3) ไม่มีที่ทิ้งขยะ กำจัดขยะ ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการขยะ

4.3 ความต้องการของประชาชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

4.3.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) ปรับปรุง ก่อสร้าง ถนน ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

- (2) ปรับปรุงทางด้านโทรคมนาคม

- (3) ปรับปรุงและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

- (4) ปรับปรุงและก่อสร้างรางระบายน้ำสาธารณะ

- (5) ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำในการอุปโภคบริโภค

- (6) จัดซื้ออุปกรณ์ให้ความช่วยเหลือหากเกิดภัยพิบัติ

4.3.2 ด้านเศรษฐกิจ

- (1) ให้ความรู้และฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีพเสริมต่าง ๆ เช่นการแปรรูปอาหาร

- (2) จัดตั้งร้านค้าชุมชน

- (3) จัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้า
- (4) สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน

4.3.3 ด้านสังคม

- (1) จัดกิจกรรมหรือนันทนาการให้เด็กและเยาวชน
- (2) ส่งเสริมทางศาสนา วัฒนธรรม และการศึกษา
- (3) ให้การสงเคราะห์ดูแลเด็ก คนชรา และผู้ด้อยโอกาสให้มากขึ้น

4.3.4 ด้านสาธารณสุข

- (1) ปรับปรุง ก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสีย
- (2) ปรับปรุง ส่งเสริมระบบสุขภาพอนามัยให้ทั่วถึง

4.3.5 ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

(1) จัดการศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและพัฒนา และจัดส่งเข้ารับการอบรมพัฒนา สำหรับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(2) ชี้แจงความรู้ ความเข้าใจให้กับประชาชนในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (3) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน สำหรับการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอ

4.3.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้านและที่สาธารณะ
- (2) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับ

ประชาชน

(3) จัดให้มีระบบกำจัดขยะ ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะด้วยตนเอง และสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วม และพัฒนาในด้านการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา
โครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดนโยบายที่จะพัฒนา

2. มีเส้นทางหลักตัดผ่าน
3. มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน
4. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการก่อสร้าง

โครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. เนื่องจากเป็นพื้นที่การเกษตร การก่อสร้างถนนยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
2. มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity = O)

1. ได้รับการช่วยเหลือ และประสานงาน ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานจาก
หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคพาน

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงาน
ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การดำเนินการโครงการบางโครงการไม่สามารถเข้าไปดำเนินการได้ในส่วนที่
ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น
2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ
- (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เด็ก คนชรา และ
ผู้ด้อยโอกาส
- (4) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (5) การบำรุง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (6) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา
ในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสังคมและ
การพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่ ในการสนับสนุน และดำเนินการด้าน
สุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

4. มีการจัดทำโครงการกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีตานก๋วยสลาก ประเพณีหล่อและถวายเทียนพรรษา

5. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนระดับก่อนวัยประถมศึกษา ในสังกัด ในการพัฒนาส่งเสริมการศึกษา

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ชัดเจน มีข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนให้ความสนใจ หรือมีความตั้งใจน้อย ในการร่วมโครงการ
3. ขาดบุคลากรเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโดยตรง

โอกาส (Opportunity = O)

1. ได้รับความร่วมมือในด้านดูแลสุขภาพอนามัยจากกลุ่ม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นอย่างดี เช่น กลุ่มอาสาสาธารณสุขมูลฐานหมู่บ้าน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
2. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการศึกษาจากหน่วยงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานในส่วนของการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
3. วัฒนธรรมตะวันตก และวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ เกิดปัญหาสังคม
4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ตำบลได้
5. ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งทางด้านโภชนาการ การออกกำลังกาย และการพักผ่อน

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์การบริหารส่วนตำบล
- (4) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย
- (5) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength = S)

1. มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
2. มีการกำหนดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่
4. มีการส่งเสริมให้ชุมชนจัดระเบียบชุมชน โดยจัดทำข้อตกลงของชุมชน
5. มีกลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ประชาชนบางส่วนยังให้ความสนใจ หรือมีความตั้งใจน้อย ในการร่วมปฏิบัติตามข้อตกลงของชุมชน
2. ถึงแม้จะมีการกำหนดงานในส่วนราชการ และมีบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน แต่ยังคงไม่เพียงพอ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ด้วย

โอกาส (Opportunity = O)

1. มีหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เช่น สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด
2. ได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สถานีตำบลสุรนารี ในการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำหน่วยบริการประชาชนตำบลสันติสุข

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การดำเนินงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว
3. มีปัญหาสังคมจากกระแสนิยมของวัยรุ่น

5.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประสานกับการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (3) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ
- (4) การผังเมือง
- (5) การจัดให้มีตลาด

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength = S)

1. มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
2. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ในด้านการส่งเสริมอาชีพการเกษตร
3. มีศูนย์การเรียนรู้เกษตรพอเพียงบ้านสันกอตาล ในพื้นที่
4. มีกลุ่มอาชีพในตำบลที่มีความเข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ครัวเรือน กลุ่มอาชีพขาดงบประมาณในการลงทุนด้านการพาณิชยกรรม
2. ประชาชน ยังมีความรู้ในการวางแผนการประกอบอาชีพ ไม่มากพอ
3. ขาดตลาดรองรับผลผลิตจากการลงทุน
4. ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรง ซึ่งต้องให้บุคลากรที่มีหน้าที่หลักมา

ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunity = O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลช่วยเหลือในการฝึกพัฒนาอาชีพ เช่น ศูนย์ฝึกอาชีพสตรีจังหวัด
2. แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหลักการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม จึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การดำเนินงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว
3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการลงทุนการประกอบอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของประชาชน เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

5.2.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่าง ๆ

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำ สนับสนุน แนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรง ซึ่งต้องให้บุคลากรที่มีหน้าที่หลักมาปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่

2. การดำเนินงานในด้านสิ่งแวดล้อมต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการขยะ

โอกาส (Opportunity = O)

1. การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล มีโอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ

2. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจทั้งในระดับท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน

2. การก่อสร้าง เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระดมเงินให้กระทบต่อชุมชน

3. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาล และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

5.2.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (3) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำ สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2. มีการกำหนดส่วนราชการ และบุคลากร ที่รับผิดชอบงานด้านศาสนา และวัฒนธรรม

3. ได้รับความร่วมมือ และความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ กลุ่มผู้สูงอายุ เป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. การกิจด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นงานที่กว้าง ต้องประสานงานกับหลายส่วนภาค ถึงแม้จะมีส่วนราชการ และบุคลากรรับผิดชอบ แต่บุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ประกอบกับการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ผ่านมาพบกับปัญหาการโยกย้ายบ่อยของบุคลากรในส่วนราชการ

2. เยาวชน ขาดความสนใจในด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity = O)

1. จังหวัดเชียงราย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ พัฒนา ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีศาสนาสถาน ในการศึกษา ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. ความเจริญทางวัตถุนิยม และวัฒนธรรมตะวันตกแทรกเข้ามาอย่างรวดเร็ว เยาวชนมีค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปและอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

5.2.7 ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(2) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

(5) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(6) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

3. มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง และการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

3. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นด้วย ประกอบกับมีการโยกย้ายบุคลากร

โอกาส (Opportunity = O)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับประเทศที่รัฐบาลส่งเสริม

2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จะดำเนินการ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 มาพิจารณาแล้ว เห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
2. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
3. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
7. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
8. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
9. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
10. การสังคมสงเคราะห์ และหารพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ

และผู้ด้อยโอกาส

11. การส่งเสริมและพัฒนากิจการพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
12. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
13. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
14. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

1. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
2. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
5. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
6. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
7. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
8. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
9. การผังเมือง
10. การควบคุมอาคาร
11. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
12. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
13. การจัดให้มีบริการควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

14. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
15. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
16. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการ
กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ
กรอบอัตรากำลัง

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรส่วนใหญ่ภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล และใกล้องค์การบริหาร ส่วนตำบล 2. บุคลากรส่วนใหญ่อายุเฉลี่ย 25-59 ปี เป็นวัย ทำงาน 3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์ไม่มี พฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต 4. บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม 5. บุคลากรเป็นคนในชุมชนสามารถทำงาน คล่องตัว 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ภารกิจที่ รับผิดชอบแต่ยังไม่มีความรู้กับภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลด้านอื่นที่เพียงพอ 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก 3. มีภาระหนี้สิน 4. มีใช้ระบบเครือข่าย ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ ของทางราชการ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 2. มีความจริงใจในการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ ไม่พอ 2. ภารกิจที่ต้องปฏิบัติมีหลายด้าน 3. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทน.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. มีภารกิจหลายด้าน ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร สาธารณสุข 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดทน. เป็นอย่างดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดทน. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดทน. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
4. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไข้ปัญหา

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
2. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริม ให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
4. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมืองการปกครอง เทคโนโลยี ในช่วงที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน

และได้กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน 21 อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล 5 อัตรา และพนักงานจ้าง 8 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น 34 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เนื่องจากมีการโยกย้ายของพนักงาน เกิดตำแหน่งว่าง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้มีการมอบหมายงาน และแบ่งงานภายใน เพื่อแก้ไขผลกระทบดังกล่าว ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงซึ่งมีขนาด งบประมาณ

และภารกิจ อำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
สันติสุข นั้นมีความเหมาะสมแล้ว

ผลการเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน
ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของ อบต.สันติสุข กับ อบต.ดอยงาม

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.ดอยงาม จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1
รวม	2	2
สำนักปลัด อบต.		
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	1	-
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1
พนักงานขับรถยนต์	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานขับรถยนต์	1	-
คนงานทั่วไป	-	1
รวมสำนักปลัด	10	10
กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	1
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	1	-
รวมกองคลัง	5	6

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.ดอยงาม จำนวน (อัตรา)
กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1
นายช่างโยธา ปง./ชง.	2	2
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	-	3
รวมกองช่าง	4	9
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	-	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	2
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(1 แห่ง)	(1 แห่ง)
ครู	1	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	7
โรงเรียน	(1 แห่ง)	(1 แห่ง)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1
ครู	3	6
ครูผู้ช่วย	-	1
ลูกจ้างประจำ		
ช่างครุภัณฑ์ ระดับ 3	-	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยครู	1	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
ภารโรง	1	-
คนงานทั่วไป	-	1
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	13	25

หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	1	1
รวมอัตรากำลังทั้งหมด	34	53
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563	39,727,000.00	49,978,800

จากผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงยังไม่มี ความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยในระยะเริ่มแรกจะดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งตาม ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และดำเนินการมอบหมาย บุคลากรให้ปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนด
ส่วนราชการ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงการส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง

อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดล่องประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และการเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ งานตรวจสอบการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะส่วนราชการที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร พร้อมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบาย และแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
1. สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไปต้น) 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1. สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไปต้น) 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ / 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข / 1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน / 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย /
2. กองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	2. กองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
3. กองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น) 3.1 งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.2 งานไฟฟ้า	3. กองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น) 3.1 งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.2 งานไฟฟ้า
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสนธิสุข ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูล และปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบัน หรือเป็นการชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย และแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/การปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ งานไหนใช้คนเกินกว่างาน หรืองานใดคนขาดแคลน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบาย และโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
5. สำรวจการใช้พนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงาน และขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัด และรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงาน และความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานในอนาคต
9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมาย และควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการ และสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงาน และมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ คือ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณ ต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงาน แต่ละชิ้น การคิดวัน และเวลาการทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีคิด ดังนี้

- 1 ปี จะมี 52 สัปดาห์
- 1 สัปดาห์ จะทำงาน 5 วัน
- 1 ปี จะมีวันทำงาน 260 วัน
- วันหยุดราชการประจำปี 13 วัน
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี 10 วัน

- คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7 วัน
- รวมวันหยุด 1 ปี 30 วัน
- วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี เท่ากับ 230 วัน
- เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน เท่ากับ 6 ชั่วโมง (08.30 น. - 16.30 น. - เวลาพักกลางวัน 1 ชั่วโมง - เวลาพักส่วนตัว 1 ชั่วโมง)
- เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี เท่ากับ (230 X 6) เท่ากับ 1,380 ชั่วโมง หรือ (1,380 X 60) เท่ากับ 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐาน เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง

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

2. การคำนวณจากปริมาณงาน และจำนวนคนที่ใช้ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน หรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้าน สารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย และยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประชาชนมีความมั่นใจใน การบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกภพ อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติสังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของ

หลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการ ของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมวัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ ในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดรับกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงสร้างระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับ อนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุน ในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินที่อยู่ดีรวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มากที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็น การดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์และสร้าง จิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความ ชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลด ความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการ ยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดเชียงราย

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน และบริการ โลจิสติกส์ เชื่อมโยง
2. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากล และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. ยุทธศาสตร์การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพ
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิต เพื่อประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
5. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน
6. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

1. ยุทธศาสตร์จัดความยากจน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรกรรม ส่งเสริมการแปรรูปสินค้า ผลผลิตสินค้า OTOP และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแผนนโยบายรัฐบาล
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ เพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจร และการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและตามเกณฑ์มาตรฐาน สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมทางด้านภาษา และการแต่งกายล้านนา พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง

4. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาลิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการจัดการลิ่งแวดล้อม ตลอดจนการรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและท้องถิ่น เสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน ในการดำเนินการอนุรักษ์ การคุ้มครอง และบำรุงรักษาน้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ (Check Dam) เพื่อชะลอการไหลของน้ำและตะกอนเสริมความสมบูรณ์ของป่า

5. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เสริมสร้างความปลอดภัย สอดคล้องกันที่ในชุมชนและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการคลัง วิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และประชาชนมีส่วนร่วม ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชั่น ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างระบบด้านการประสานเครือข่ายในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกัน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว จึงทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และสามารถบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว จึงทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และสามารถบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1		ปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	1	-	
2		รองปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	1	1	-	
		รวม 2 ตำแหน่ง			2	2	-	
1	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	1	-	
2		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	1	1	-	
3		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	1	-	1	
4		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	1	1	-	
5		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	1	-	1	
6		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	1	1	-	
7		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	1	1	-	
8		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	1	1	-	
9		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	-	1	
10		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	-	
	รวม 10 ตำแหน่ง			10	7	3		
1	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	1	-	
2		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	1	1	-	
3		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	1	1	-	
4		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	1	-	1	
5		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	-	
	รวม 5 ตำแหน่ง			5	4	1		

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	1	-	1	
2		นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	2	2	-	
3		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้คุณวุฒิ)	-	1	1	-	
		รวม 3 ตำแหน่ง			4	3	1	
1	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	1	1	-	
2		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	1	1	-	
3		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	1	1	-	
4		<u>ร.ร.อบต.สันติสุข</u> ผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหาร สถานศึกษา	คศ.2	1	-	1	
5		ครู	การสอน	คศ.2	2	2	-	
		ครู	การสอน	คศ.1	1	-	1	
6		ผู้ช่วยครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	-	1	
7		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	-	
8		ภารโรง	พนักงานจ้าง ทั่วไป	-	1	1	-	
9		<u>ศพด.อบต.สันติสุข</u> ครู	การสอน	คศ.1	1	1	-	
10		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	-	
		รวม 10 ตำแหน่ง			12	9	3	
1	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	1	1	-	
		รวม 1 ตำแหน่ง			1	1	-	
		รวมทั้งหมด			34	26	8	

บัญชีการคำนวณจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

ตำแหน่งลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งกรอว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบล (รวมกรอว่าง)
1. ลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล • มีคนครอง - อัตรา • อัตราว่าง - อัตรา 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน 1 อัตรา 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน 1 อัตรา 4. รวมทั้งสิ้น จำนวน 2 อัตรา	1. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน 17 อัตรา 2. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน 4 อัตรา 3. รวมทั้งสิ้น 21 อัตรา
สรุป ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ 9.52 ของกรอพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด $\frac{(\text{จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times 100)}{\text{จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด}} = \frac{2 \times 100}{21} = 9.52\%$	

หมายเหตุ: 1. พนักงานจ้างที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และให้หมายรวมถึงลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วย
 2. การคำนวณนี้ไม่รวมถึงพนักงานจ้างทั่วไป เช่น พนักงานขับรถยนต์ ฯลฯ หรือพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เช่น พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) ฯลฯ

สรุปการกำหนดจำนวนตำแหน่ง
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2558 องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้รับการจัดสรรตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา จำนวน 6 อัตรา และมีพนักงานจ้างตำแหน่งผู้ช่วยครู ที่ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรา รวมทั้งหมด 7 อัตรา ซึ่งจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน มีจำนวน 3 ห้องเรียน รวม 29 คน

ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	การกำหนดจำนวนอัตรากำลัง
1. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา นักเรียน 21-40 คน จำนวน 1 อัตรา 2. ตำแหน่ง สายงานการสอน นักเรียน 21-40 คน จำนวน 2 อัตรา 3. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอน นักเรียน 21-40 คน ไม่มี 4. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา	1. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา 2. ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน 4 อัตรา* 3. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน 1 อัตรา** 4. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา
<p>สรุป การกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดตำแหน่งตามที่ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน มีจำนวน 29 คน กำหนดตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา, ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน 3 อัตรา, ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน 1 อัตรา และบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา</p> <p>*ตำแหน่ง สายงานการสอนสูงกว่าหลักเกณฑ์ฯ จำนวน 2 อัตรา เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรมาก่อนตามหลักเกณฑ์ฯ และเนื่องจากมีการจัดการเรียนการสอนจำนวน 3 ระดับชั้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพจึงแยกจัดห้องเรียนประสบการณ์เป็นแต่ละชั้น ประกอบกับการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนโดยเฉพาะของสถานศึกษาโดยจ่ายจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>**ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอนสูงกว่าหลักเกณฑ์ฯ จำนวน 1 อัตรา เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรมาก่อนหลักเกณฑ์ฯ</p> <p>ในปัจจุบันมีจำนวนเด็กลดลง ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงการบริหารจัดการในสถานศึกษาในการสรรหาจำนวนนักเรียนให้มีเพิ่มมากขึ้น หรือหากจำนวนเด็กยังไม่ถึงตามหลักเกณฑ์ฯ ก็จะมีการพิจารณายุบเลิกตำแหน่งและเลิกจ้างพนักงานจ้างต่อไป</p>	

สรุปการกำหนดจำนวนตำแหน่ง
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 29 กันยายน 2558 ได้รับการจัดสรรตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา รวม 2 อัตรา ปัจจุบันมีเด็กเล็ก จำนวน 18 คน

ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	การกำหนดจำนวนอัตรากำลัง
1. ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีจำนวน 1 คน 2. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก 10 : 1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก 1 คน 3. ห้องจัดประสบการณ์ให้เด็กปฐมวัยห้องละ 20 คน และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ให้จัดเพิ่มอีก 1 ห้อง	1. ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่มี 2. ตำแหน่ง ครู จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา 3. ห้องจัดประสบการณ์ จำนวน 1 ห้อง
<p>สรุป การกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดตำแหน่งตามที่ได้รับการสรรจัตจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวนเด็กเล็กในปัจจุบันมีจำนวน 18 คน กำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ จำนวน 1 อัตรา</p>	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีความต้องการอัตรากำลังพนักงาน ประเภทบริหาร
ท้องถิ่น จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ได้แก่

1. ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 อัตรา
2. ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน
10 ตำแหน่ง 10 อัตรา แยกเป็น

1. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง
 - ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
2. ประเภทวิชาการ จำนวน 5 ตำแหน่ง
 - ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
 - ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
 - ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
 - ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
 - ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
3. ประเภททั่วไป จำนวน 2 ตำแหน่ง
 - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
 - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

จำนวน 1 อัตรา

4. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 ตำแหน่ง
 - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน 1 อัตรา
5. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง
 - ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา

ปัจจุบันสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 10
ตำแหน่ง 10 อัตรา มีคนครอง จำนวน 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา มีอัตราว่าง จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา

กองคลัง มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา แยก
เป็น

1. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง
 - ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
2. ประเภทวิชาการ จำนวน 2 ตำแหน่ง
 - ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
 - ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
3. ประเภทประเภททั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง
 - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

4. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง คนงาน จำนวน 1 อัตรา (เดิมชื่อตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2556 ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2556 ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/36 ลงวันที่ 10 มกราคม 2561 เรื่อง ทาหรือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบล)

ปัจจุบันกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา มีคนครอง 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา มีอัตรารว่าง จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

กองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา แยกเป็น

1. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

2. ประเภททั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 2 อัตรา

3. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน 1 อัตรา

ปัจจุบันกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา มีคนครอง จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา มีอัตรารว่าง จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 10 ตำแหน่ง 12 อัตรา แยกเป็น

1. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. ประเภทวิชาการ จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

3. ประเภททั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา
สถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

4. พนักงานครูสายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) จำนวน 1 อัตรา

5. พนักงานครูสายงานการสอน จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.2 จำนวน 2 อัตรา

- ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1 จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

6. พนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน) จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา

7. พนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน 1 อัตรา

8. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน 1 อัตรา

สถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

9. พนักงานครูสายงานการสอน จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1 จำนวน 1 อัตรา

10. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา

ปัจจุบันกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 10 ตำแหน่ง 10 อัตรา มีคนครอง จำนวน 9 ตำแหน่ง 9 อัตรา และมีอัตรารว่าง จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

1. ประเภทวิชาการ จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา

ปัจจุบันหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา มีคนครองจำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข รวมทุกส่วนราชการ ต้องการอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 30 ตำแหน่ง 34 อัตรา แยกเป็น

1. พนักงานส่วนตำบล

- จำนวน 17 สายงาน 17 ตำแหน่ง 21 อัตรา
- มีคนครอง จำนวน 13 สายงาน 17 ตำแหน่ง 17 อัตรา
- ตำแหน่งว่าง จำนวน 4 สายงาน 4 อัตรา

2. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

- จำนวน 2 สายงาน จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา
- มีคนครอง 1 สายงาน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา
- ตำแหน่งว่าง 2 สายงาน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา

3. พนักงานจ้างตามภารกิจ

- จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา
- มีคนครอง 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา
- ตำแหน่งว่าง 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา

4. พนักงานจ้างทั่วไป

- จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา
- มีคนครอง 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา
- ไม่มีตำแหน่งว่าง

- รวมจำนวนอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 30 ตำแหน่ง 34 อัตรา มีคนครอง 26 อัตรา ว่าง 8 อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมเพียงพอแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ปรับเกลี่ยอัตรากำลัง และมอบหมายงานให้บุคลากรที่มีอยู่ ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัดเชียงราย และนโยบายของผู้บริหาร

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ซึ่งประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2558 ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่ง	นักเรียน 20	นักเรียน 21-40	นักเรียน 41-60	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. บุคลากรสนับสนุนการศึกษา	1					

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนตำแหน่งบุคลากรสายงานการสอนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขต่อจำนวนนักเรียน ยังไม่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว โดยมีอัตราตำแหน่งสายงานการสอนสูงกว่าจำนวนนักเรียน แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ไม่สามารถปรับปรุงการบริหารจัดการในโรงเรียนที่สามารถเพิ่มจำนวนนักเรียนขึ้นได้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ ได้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อาจมีความจำเป็นต้องพิจารณาขยับเลิกตำแหน่ง และเลิกจ้างพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์จัดความยากจน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดความยากจน	- ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรกรรม ส่งเสริมการแปรรูปสินค้า ผลผลิตทางการเกษตร สินค้า OTOP	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
	- สนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวนโยบายของรัฐ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน และการบริการ สาธารณะ	- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม ถนน สะพาน และทางระบายน้ำ	- ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา
	- ก่อสร้างอาคารสถานที่สาธารณประโยชน์ การบริการสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ	- ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านสังคม และพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	- ส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้อำนวยการสถานศึกษา - ครู - ผู้ช่วยครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
	- ส่งเสริมด้านสาธารณสุข กีฬานันทนาการ และส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการสาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน - ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและพัฒนาลิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการสาธารณสุข - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา
	- พัฒนาแหล่งน้ำ ทางน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค และการเกษตร	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี	- ส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานธุรการ
	- ส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นและพัฒนาบุคลากร	- พนักงานส่วน ส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกส่วนราชการ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ 2564 -2566

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
2. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
3. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
4. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
5. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (1 ก.ค. 2562)
6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
7. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (1 เม.ย. 2563)
8. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
9. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
10. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
11. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (11 มิ.ย. 2563)
12. พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
13. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
14. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
15. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
16. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (15 มิ.ย. 2563)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
16. คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<u>กองช่าง</u>								
18. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (17 เม.ย. 2562) "อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต." รับโอน เมื่อ 5 ต.ค. 63
19. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	2	2	2	2	-	-	-	(นายวิมล ตาเมืองมูล) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติ
20. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
21. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 2 ต.ค. 63 "อยู่ระหว่างการสรรหา ของ ก.อบต."
22. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	(นายวิมล ตาเมืองมูล) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติ
23. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานครู อบต. ร.ร.อบต.สันติสุข	1	1	1	1	-	-	-	
24. ผู้บริหารสถานศึกษา คศ.2 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (1 ต.ค. 2560) (เงินอุดหนุน) "อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต."
25. ครู คศ.2	2	2	2	2	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
26. ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (18 ก.ค. 63) (เงินอุดหนุน)
ศพด.อบต.สันติสุข								
27. ครู คศ.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ ร.ร.อบต.สันติสุข	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
28. ผู้ช่วยครู (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (12 มี.ค. 2563) (เงินอุดหนุน)
29. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) ศพด.อบต.สันติสุข	1	1	1	1	-	-	-	
30. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป ร.ร.อบต.สันติสุข	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
31. ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
32. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	34	34	34	34	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่าย นอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของ อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(2) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ 1 ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับที่ตำแหน่งที่ขอกำหนดบวกเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอ กำหนดหาร 2 คูณ 12 เดือน)

- (3) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (1) + (2) ในแต่ละปี
- (4) รวมทั้งหมด
- (5) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 20% คิดจาก (4) ในแต่ละปี)
- (6) คิดจาก (4) + (5)
- (7) คิดจาก (6) คูณ 100 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

9. ภารกิจที่ให้อยู่ภายใต้กรอบงบประมาณและประโยชน์ตอบแทนอันเป็นของส่วนราชการ (งบอุดหนุน) ประจำปี พ.ศ. 2562 มีจำนวน 35 องค์การบริหารส่วนตำบลต้นตอ ผู้นำสวัสดิการที่การกำหนดอัตราจ้าง มีตามการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้ดังนี้

ที่	ชื่อผลงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนจ้าง	จ้างแบบ	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราจ้างที่คาดว่าจะ			ภาระที่จ้าง			ค่าใช้จำนวน (3)	หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง	ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า	อัตราจ้างแบบเต็ม / อด	ที่คิดเงิน (2)	ที่คิดเงิน (2)	ที่คิดเงิน (2)			
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	1	จ้างแบบ	503,160	168,000	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	707,160	126,720 (41,930)
2	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	1	จ้างแบบ	416,160	42,000	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	484,320	497,520 (34,580)
	รวม		2		919,320	210,000	2	2						1,191,480	1,224,240
3	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	จ้างแบบ	389,400	42,000	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	444,720	471,240 (32,450)
4	นักบริหารงานทั่วไป	ชก.	1	จ้างแบบ	376,080	-	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	402,720	416,160 (31,340)
5	นักบริหารงานบุคคล	ปท./ชก.	1	จ้างแบบ	355,320	-	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	379,320	391,320 (จ้างเดิม (1 น.ร. 2562)
6	นักบริหารนโยบายและแผน	ปท.	1	จ้างแบบ	336,360	-	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	362,640	376,080 (28,030)
7	นักบริหารงานพิเศษ	ปท/ชก.	1	จ้างแบบ	355,320	-	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	379,320	391,320 (จ้างเดิม (1 น.ร. 2563)
8	นักพัฒนาชุมชน	ปท.	1	จ้างแบบ	305,640	-	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	329,760	342,720 (25,470)
9	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ป.ง.	1	จ้างแบบ	194,280	-	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	221,280	221,280 (16,190)
10	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและบริหารราชการทั่วไป	ป.ง.	1	จ้างแบบ	196,080	-	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	210,840	216,280 (16,340)
	รวมทั้งหมด		10		2,754,480	42,000	10	10						2,992,320	3,091,680 (จ้าง 3
	งบอุดหนุน (๑๗)														
13	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการคลัง)	ต้น	1	จ้างแบบ	396,000	42,000	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	464,640	477,720 (33,000)
14	นักบริหารงานและบัญชี	ชก.	1	จ้างแบบ	362,640	-	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	399,400	402,720 (30,220)
15	นักบริหารงานคลัง	ปท.	1	จ้างแบบ	210,840	-	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	226,080	233,760 (17,570)
16	เจ้าหน้าที่คลัง	ปท./ชก.	1	จ้างแบบ	297,900	-	1	1	2565	2566	2566	2566	2566	317,340	327,060 (จ้างเดิม (15 น.ร. 2563)
	รวมทั้งหมด		4		1,375,380	42,000	4	4						1,505,460	1,549,260 (จ้าง 1

18	กองช่าง (05) นักบริหารช่าง (ผู้อำนวยการช่าง)	ค.บ.	1	1	1	1	1	1	1	42,000	393,600	42,000	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม (17 มี.ค. 2562) "ผู้ช่วยช่างเทคนิค ค.บ. ๑.๐๒๗."
19	นายช่างโยธา	ช.บ.	1	1	1	1	1	1	1	296,760	296,760	-	11,040	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	(21,730)
20	นายช่างโยธา	ช.บ.	1	1	1	1	1	1	1	264,480	264,480	-	11,880	11,880	10,920	275,040	286,920	297,840	(22,040)
	พนักงานช่างเทคนิค																		
	พนักงานช่างเทคนิค																		
21	ผู้ควบคุมช่างไฟฟ้า (ผู้ควบคุม)		1	1	1	1	1	1	1	160,920	160,920	-	6,480	6,480	7,080	167,400	174,120	181,200	(13,410)
	รวมกองช่าง		4	3	4	4	4	4	4	1,115,760	1,115,760	42,000	43,260	43,260	42,540	1,199,580	1,242,840	1,285,380	ว่าง 1
22	กองการศึกษา สสว. และวัฒนธรรม (08) นักบริหารการศึกษา	ค.บ.	1	1	1	1	1	1	1	329,760	329,760	42,000	13,440	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	(27,480)
	(ผู้อำนวยการการศึกษา)																		
23	นักวิชาการศึกษา	ช.บ.	1	1	1	1	1	1	1	416,160	416,160	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
24	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	1	1	1	1	1	1	196,080	196,080	-	7,320	7,320	7,440	203,560	209,880	217,320	(16,340)
	พนักงานธุรการ																		
	โรงเรียน อค.สันติสุข																		
25	นักบริหารสถานศึกษา	ค.บ. 2	1	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างตำแหน่ง
	(ผู้อำนวยการสถานศึกษา)																		ว่างเต็ม (1 มี.ค. 2560)
																			"ผู้ช่วยผู้อำนวยการศึกษา ค.บ. ๑.๐๒๗."
26	ครู	ค.บ. 2	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างตำแหน่ง
27	ครู	ค.บ. 2	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างตำแหน่ง
28	ครู	ค.บ. 1	1	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม (16 มี.ค. 2563)
																			ว่างตำแหน่ง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อค.สันติสุข																		
29	ครู	ค.บ. 1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างตำแหน่ง
	พนักงานช่างเทคนิค																		
30	ผู้ควบคุม (ผู้ควบคุม)		1	-	1	1	1	1	1	180,000	180,000	-	7,200	7,200	7,800	187,200	194,760	202,560	ว่างเต็ม (12 มี.ค. 2562)
31	ผู้ควบคุมช่างเทคนิค		1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างตำแหน่ง

00073

สำนักปลัด อบต.
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไปต้น)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.

งานบริหารทั่วไป

1. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.
2. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.
3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
4. พนักงานขับรถยนต์

งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

1. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.

งานการเจ้าหน้าที่

1. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

1. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.

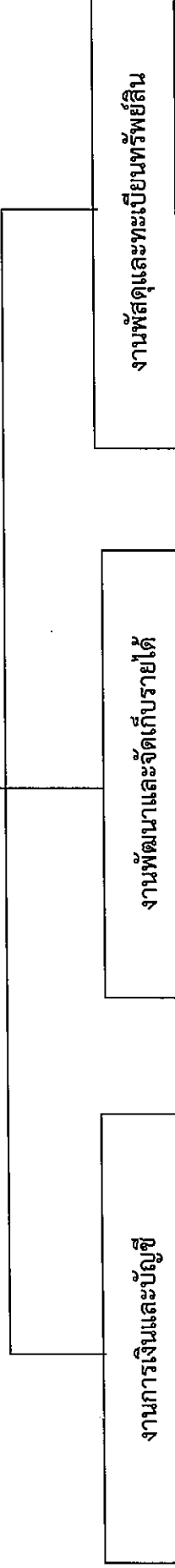
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	8	-	-	1	-	1

๐๐๐๗๗

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น)



1. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก
2. คนงาน

1. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.

1. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครุ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	4	-	-	-	-	1

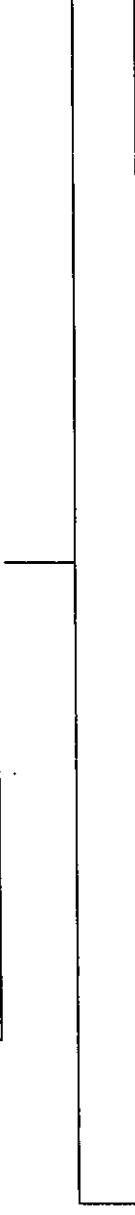
กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น)

งานไฟฟ้า
1. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร
1. นายช่างโยธา ปง./ชง.
2. นายช่างโยธา ปง./ชง.

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	3	-	-	1	-	-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาต้น)



งานบริหารการศึกษา
 1. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.
 2. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - โรงเรียน อบต.สันติสุข
 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 2. ครู จำนวน 3 อัตรา
 3. ผู้ช่วยครู
 4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
 5. ภารโรง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สันติสุข
 1. ครู
 2. ผู้ดูแลเด็ก

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	3	5	-	2	1	1

๐๐๐๘๐

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งใน
ส่วนราชการ

11 บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ตกแหล่งในส่วราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวพัชรี นพสูง	ร.บ.ม.	12-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ป.ด.ค.)	กลาง	12-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ป.ด.ค.)	กลาง	503,160 (41,930 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	671,160
2	นางสาวอนงค์ ลิ้มสุข	ร.ค.ม.	12-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองป.ด.ค.)	ต้น	12-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองป.ด.ค.)	ต้น	416,160 (34,680 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	458,160

00083

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ของเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวนิภาพรย์ แก้ววงษ์	ร.ม.บ.	12-3-01-2101-001	นักบริหารทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน)	ต้น	12-3-01-2101-001	นักบริหารทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน)	ต้น	389,400 (32,450 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	341,400
2	นางสาวเพ็ญศักดิ์ บุญสูง	บ.บ.บ.	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	376,080 (31,340 x 12)	-	-	376,080
3	-	-	12-3-01-3102-001	นักวิชาการบุคคล	ป.ก./ช.ก.	12-3-01-3102-001	นักวิชาการบุคคล	ป.ก./ช.ก.	355,320 (9,740 + 49,480/2) X 12	-	-	355,320 ว่างเดิม (1 น.บ. 2562)
4	นางสาวนันทชนก ยารัตน์	ร.ม.บ.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	336,360 (28,030 X 12)	-	-	336,360
5	-	-	12-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	12-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	355,320 (9,740 + 49,480/2) X 12	-	-	355,320 ว่างเดิม (1 น.บ. 2563)
6	นางสาววิมลิตา สุริยภทธี	บ.บ.บ.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	305,640 (25,470 X 12)	-	-	305,640
7	นายธีรวิทย์ ศาสตรา งามอัคราพงษ์	ป.ว.ส.	12-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	12-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	194,280 (16,190 X 12)	-	-	194,280
8	นายวิสิทธิ์ บุญหล้า	ป.ว.ส.	12-3-01-4805-001	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	12-3-01-4805-001	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	196,080 (16,340 X 12)	-	-	196,080
9	พนักงานจ้าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 X 12)	-	-	138,000 ว่างเดิม (11 น.บ. 2563)
10	นายพิศิตชัย กันเงินะ	บ.บ.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000

00084

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			ข้อเท็จจริง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่ม/ เงินค่าตอบแทน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางัญญา มหาภิมา	บ.บ.บ.	12-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	ค.บ.	12-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	ค.บ.	396,000 (33,000 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	438,000
2	นางสาววิสิษฐ์ สัตยพรไพศาล	ศ.บ.บ.	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.บ.	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.บ.	362,640 (30,220 X 12)	-	-	362,640
3	นางสาวรัตติกาล หอมอบ	บ.บ.บ.	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.บ.	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.บ.	210,840 (17,570 X 12)	-	-	210,840
4	ว่าง	-	12-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.บ./ช.บ.	12-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.บ./ช.บ.	297,900 (24,825 X 12)	-	-	297,900 ว่างเดิม (15 มี.ค. 2563)
5	พนักงานจ้าง นายถั่งทรงศักดิ์ ศรีรับดับ	บ.บ.บ.	-	คนงานทั่วไป	(ว่างไป)	-	คนงาน	(ว่างไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000

00085

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขอเบิกค่าจ้างเดิม			การขอเบิกค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือนอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	12-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ตม	12-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ตม	393,600 (15,430 + 50,170/2 X 12)	42,600 (3,500*12)	-	435,600 ฟังก์ชัน (17 ชม. 2562) *อยู่ระหว่างทำเงินเกษียณ ก.อบ.ค.
2	นายวราพงศ์ แสนนิต	ปวส.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	จก.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	จก.	296,760 (24,730 X 12)	-	-	296,760
3	นายภักดีพงษ์ หนึ่งนันทน์	บด.บ.	12-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	จก.	12-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	จก.	264,480 (22,040 X 12)	-	-	264,480
4	พนักงานจ้าง นายสุชาติ โทททา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	160,920 (13,410 X 12)	-	-	160,920

00086

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เดิมเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเงินอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวสุธานา โฉมภักดิ์	ท.ม.	12-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	12-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	329,760 (27,480 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	371,760
2	นายประจวบ มาชานัน	ก.ม.	12-3-08-3803-001	นักบริหารงานการศึกษา	ชก.	12-3-08-3803-001	นักบริหารงานการศึกษา	ชก.	416,160 (34,680 X 12)	-	-	416,160
3	นางสาวปราณี จุฑอน	บ.บ.	12-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	12-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	196,080 (16,340 X 12)	-	-	196,080
4	ข้าราชการ/พนักงานครูส่วน ท้องถิ่น โรงเรียน อบต.สันติสุข	-	12-3-08-5500-172	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.2)	12-3-08-5500-172	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.2)	-	-	-	ว่างเดิม (1 ต.ค. 2560) "อยู่ระหว่างการดำเนินการของ กอบต."
5	นางสาวอนุบาล เทพนิล	ก.ศ.ม.	12-3-08-6500-174	ครู	(คศ.2)	12-3-08-6500-174	ครู	(คศ.2)	-	-	-	เงินอุดหนุน
6	นางศุภรุ่ง วัชรปัญญาพันธ์	ก.ศ.ม.	12-3-08-6500-175	ครู	(คศ.2)	12-3-08-6500-175	ครู	(คศ.2)	-	-	-	เงินอุดหนุน
7	-	-	12-3-08-6500-176	ครู	(คศ.1)	12-3-08-6500-176	ครู	(คศ.1)	-	-	-	ว่างเดิม (16 ก.ค. 2563) เงินอุดหนุน
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.อบต.สันติสุข นางสาวศรีทอง ไชยลา	ก.ศ.ม.	12-3-08-6600-234	ครู	(คศ.1)	12-3-08-6600-234	ครู	(คศ.1)	-	-	-	เงินอุดหนุน
9	พนักงานจ้าง โรงเรียน อบต.สันติสุข	-	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	180,000 (15,000 X 12)	-	-	180,000 ว่างเดิม (12 มี.ค. 2562)

10	นางสาวภรกรวรัตน์ เรือเมืองพาน	บ.ช.บ.	3379-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	3379-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
11	นายวีระพล กองคำ	ม.6	1655-4	การโรง	(ทั่วไป)	1655-4	การโรง	(ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สด.ส.ล.สิบลำสนิว นางงุณณา ไชยวิเศษ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน-สอนบท

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวพรพรรณนิภา เบ็ญจวรรณ	จบ.บ.	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	323,760 (26,980 X 12)	-	-	323,760

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวพณัฐกมล บุญสูง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

(ลงชื่อ)



ผู้รับรอง

(นายวิมล ตาเมืองมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

000008

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - พ.ศ.2566

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษากันในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

9. จัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน เพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมทั้งเป็นสร้างความผูกพันในองค์กร

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
และพนักงานจ้าง

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ดำเนินการประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนว ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่ กำหนดขึ้น และผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2556 ซึ่งข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วน ตำบลสันติสุข มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การบริหาร ส่วนตำบล และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล องค์การ บริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงประกาศมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เพื่อให้ยึดมั่นและเป็น เครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ในสังกัด ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.

ที่ ชร 81301.15/๑๑๐

วันที่ 30 กันยายน 2563

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

เรื่องเดิม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 -2566 เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2563 ไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563 รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความฉบับนี้

ระเบียบ กฎหมาย

1.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2545

2) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2557

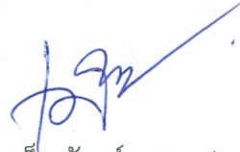
3) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ เห็นควรดำเนินการ

1. ประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ให้มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563
2. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ให้มีผล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563
3. ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ให้มีผล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563
4. สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้แก้ไขชื่อตำแหน่งจาก คนงานทั่วไป เป็น คนงาน
5. ส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี และเอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 อย่างละ 1 เล่ม ให้จังหวัดเชียงรายภายในวันที่ 5 ตุลาคม 2563
6. พิจารณารับดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างโดยเร็วสำหรับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงาน ผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้าง
7. สำหรับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติหากสรรหาเองไม่ได้ควรร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้
8. หากไม่ดำเนินการตามข้อ 6 และข้อ 7 ให้เสนอ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ยุบเลิกตำแหน่งว่างภายใน 1 ปี นับแต่ตำแหน่งว่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นางสาวเพ็ญพักตร์ บุญสูง)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป รักษาการ
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวปริยาภรณ์ แก้วร่วมวงศ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

วันที่

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวพนัญฐกมล บุญสูง)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

วันที่

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายวิมล ตาเมืองมูล)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

วันที่

๗. เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีมติเห็นชอบแบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗๐ แห่ง

ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๕ พ.ย.๒๕๕๕ ข้อ ๑๕, ข้อ ๑๘ วรรคสอง และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๗.๒/๗ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ ดังนี้

ที่	อำเภอ	อบต.	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่		เพิ่ม/ลด		จำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง	คงเหลือ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร		ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่ไม่เกินร้อยละ ๓๕	รายละเอียดของพนักงานจ้างตามภารกิจ	คณะกรรมการจัดทำแผนฯ
				๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๖			ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๗)	๒๕๖๔			
๑	เมืองเชียงราย	อบต.ริมกก	๓๖	๓๕	๓๕	-๑	๒๕	๑๑	๒๗	๒๗	๒๖,๓๒๖	๒๖,๓๒๖	๑๕,๒๘๕	๒๐ ก.ป. ๖๓
๒	เมืองเชียงราย	อบต.รอบเวียง	๓๑	๓๑	-	-	๓๐	๑	๓๑	๓๑	๓๑,๗๖๖	๓๑,๗๖๖	๓๘,๘๘๕	๑๓ ก.ป. ๖๓
๓	เมืองเชียงราย	อบต.แม่จันทน์	๖๖	๖๖	-	-	๖๑	๕	๖๖	๖๖	๖๖,๖๖๖	๖๖,๖๖๖	๖๖,๖๖๖	๑๓ ก.ป. ๖๓
๔	เมืองเชียงราย	อบต.แม่กรณ์	๕๔	๕๔	-	-	๕๐	๔	๕๔	๕๔	๕๔,๖๖๖	๕๔,๖๖๖	๕๔,๖๖๖	๒๒ ก.ป. ๖๕๖๓
๕	เมืองเชียงราย	อบต.หัวขาม	๖๘	๖๘	-	-	๖๓	๕	๖๘	๖๘	๖๘,๖๖๖	๖๘,๖๖๖	๖๘,๖๖๖	๒๕ ก.ป. ๖๓
๖	แม่จัน	อบต.ป่าตอง	๑๑๐	๑๑๖	๑๑๖	+๖	๑๑๖	๑๑	๑๒๗	๑๒๗	๑๒๗,๖๖๖	๑๒๗,๖๖๖	๑๒๗,๖๖๖	๒๒ ก.ป. ๖๓
๗	แม่จัน	อบต.จอมสวรรค์	๓๕	๓๕	-	-	๓๓	๒	๓๕	๓๕	๓๕,๖๖๖	๓๕,๖๖๖	๓๕,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๕๖๓
๘	แม่จัน	อบต.แม่เงิน	๕๖	๕๖	๕๖	+๑/-๑	๕๕	๑	๕๕	๕๕	๕๕,๖๖๖	๕๕,๖๖๖	๕๕,๖๖๖	๒๒ ก.ป. ๖๓
๙	แม่จัน	อบต.สันทราย	๒๖	๒๖	๒๖	-	๒๖	๑	๒๖	๒๖	๒๖,๖๖๖	๒๖,๖๖๖	๒๖,๖๖๖	๑๓ ก.ป. ๖๓
๑๐	แม่จัน	อบต.ศรีต้า	๖๒	๖๒	๖๒	-	๖๒	๑๑	๖๓	๖๓	๖๓,๖๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓,๖๖๖	๑๓ ก.ป. ๖๓
๑๑	แม่สาย	อบต.เกาะช้าง	๖๗	๖๗	๖๗	-	๖๖	๑	๖๗	๖๗	๖๗,๖๖๖	๖๗,๖๖๖	๖๗,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๑๒	แม่สาย	อบต.โปงผา	๖๗	๖๗	๖๗	+๕/-๑	๖๕	๑	๖๖	๖๖	๖๖,๖๖๖	๖๖,๖๖๖	๖๖,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๑๓	แม่สาย	อบต.หัวไคร้	๒๕	๒๕	๒๕	-	๒๕	๑๒	๒๖	๒๖	๒๖,๖๖๖	๒๖,๖๖๖	๒๖,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๑๔	แม่สาย	อบต.โปงผาม	๓๗	๓๗	๓๗	-	๓๕	๒	๓๗	๓๗	๓๗,๖๖๖	๓๗,๖๖๖	๓๗,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๑๕	เชียงแสน	อบต.ป่าสัก	๓๗	๓๗	๓๗	+๕	๓๕	๒	๓๗	๓๗	๓๗,๖๖๖	๓๗,๖๖๖	๓๗,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๑๖	เชียงแสน	อบต.ศรีดอนมูล	๕๖	๕๖	๕๖	-	๕๕	๑	๕๖	๕๖	๕๖,๖๖๖	๕๖,๖๖๖	๕๖,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๑๗	เชียงของ	อบต.ริมโขง	๕๓	๕๓	๕๓	-	๕๑	๒	๕๓	๕๓	๕๓,๖๖๖	๕๓,๖๖๖	๕๓,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๒๐	เทิง	อบต.เวียง	๖๑	๖๑	๖๑	-	๖๐	๑	๖๑	๖๑	๖๑,๖๖๖	๖๑,๖๖๖	๖๑,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๒๑	เทิง	อบต.ทับเต่า	๖๗	๖๗	๖๗	-	๖๕	๒	๖๗	๖๗	๖๗,๖๖๖	๖๗,๖๖๖	๖๗,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๒๒	เทิง	อบต.ปล่อง	๓๐	๓๐	๓๐	-	๒๙	๑	๓๐	๓๐	๓๐,๖๖๖	๓๐,๖๖๖	๓๐,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๒๓	เทิง	อบต.แม่ค้อย	๓๑	๓๑	๓๑	-	๒๖	๕	๓๑	๓๑	๓๑,๖๖๖	๓๑,๖๖๖	๓๑,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๒๔	เทิง	อบต.ศรีดอนไชย	๓๖	๓๖	๓๖	+๑	๓๕	๑	๓๖	๓๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๒๕	เทิง	อบต.หนองแรด	๓๐	๓๐	๓๐	-	๒๘	๒	๓๐	๓๐	๓๐,๖๖๖	๓๐,๖๖๖	๓๐,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๒๖	พาน	อบต.เมืองพาน	๘๗	๘๗	๘๗	-	๘๕	๒	๘๗	๘๗	๘๗,๖๖๖	๘๗,๖๖๖	๘๗,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๒๗	พาน	อบต.ป่าพุง	๖๒	๖๒	๖๒	-	๕๘	๔	๖๒	๖๒	๖๒,๖๖๖	๖๒,๖๖๖	๖๒,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓
๒๘	พาน	อบต.คองงาม	๕๓	๕๓	๕๓	-	๕๑	๒	๕๓	๕๓	๕๓,๖๖๖	๕๓,๖๖๖	๕๓,๖๖๖	๑๕ ก.ป. ๖๓

๒๖-ก.ป.-๖๓

ที่	อำเภอ	ตำบล	ชื่อบุคคล	ครอบครัวกำลังใหม่			จำนวนผู้ที่			คงเหลือ	ค่าใช้จ่ายตำบล			ค่าใช้จ่ายตำบล	ค่าใช้จ่ายตำบล	ชื่อของ	คณะกรรมการ
				ครอบครัว	ชาย	หญิง	ทั้งหมด	ทั้งหมด	ชาย		หญิง	ทั้งหมด	รวม				
๒๙	พาน	อบต.แม่ฮ้อย	๔๔	๔๔	๔๔	-	๒๐๒	๒๐๒	๒๐๒	๒๐๒	๒๐๒	๒๐๒	๒๐๒	๒๐๒	๒๐๒	๒๐๒	๒๐๒
๓๐	พาน	อบต.ทรายขาว	๓๖	๓๖	๓๖	-	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓	๑๕๓
๓๑	พาน	อบต.สันกลาง	๕๐	๕๐	๕๐	-	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖
๓๒	พาน	อบต.ม่วงคำ	๓๗	๓๗	๓๗	-	๑๖๑	๑๖๑	๑๖๑	๑๖๑	๑๖๑	๑๖๑	๑๖๑	๑๖๑	๑๖๑	๑๖๑	๑๖๑
๓๕	พาน	อบต.ธารทอง	๓๕	๓๕	๓๕	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๓๖	พาน	อบต.สันติสุข	๓๔	๓๔	๓๔	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๓๗	พาน	อบต.ทามตะวัน	๓๕	๓๕	๓๕	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๓๘	พาน	อบต.เวียงท้าว	๓๖	๓๖	๓๖	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๓๙	พาน	อบต.แม่เย็น	๓๓	๓๓	๓๓	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๔๐	เวียงชัย	อบต.สงาม	๔๕	๔๕	๔๕	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๔๑	แม่สรวย	อบต.แม่พริก	๔๕	๔๕	๔๕	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๔๒	แม่สรวย	อบต.ท่าก้อ	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๔๓	แม่สรวย	อบต.ป่าแดด	๕๖	๕๖	๕๖	+๒	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๔๔	แม่สรวย	อบต.วาวี	๔๙	๔๙	๔๙	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๔๕	แม่สรวย	อบต.ศรีถ้อย	๔๙	๔๙	๔๙	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๔๖	แม่สรวย	อบต.เจดีย์หลวง	๒๗	๒๗	๒๗	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๔๗	เวียงป่าเป้า	อบต.เวียง	๕๕	๕๕	๕๕	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๔๘	เวียงป่าเป้า	อบต.บ้านโป่ง	๓๕	๓๕	๓๕	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๔๙	เวียงป่าเป้า	อบต.แม่เจดีย์	๔๔	๔๔	๔๔	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๕๐	เวียงป่าเป้า	อบต.แม่เจดีย์ใหม่	๔๔	๔๔	๔๔	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๕๑	เวียงป่าเป้า	อบต.สันติ	๕๕	๕๕	๕๕	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๕๔	พญาเม็งราย	อบต.สาคูวัน	๓๕	๓๕	๓๕	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๕๕	เวียงแก่น	อบต.ปอ	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๕๖	ขุนตาล	อบต.ต้า	๓๖	๓๖	๓๖	+๑	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๕๗	แม่ฟ้าหลวง	อบต.พ้อไทย	๑๕๕	๑๕๕	๑๕๕	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๕๘	แม่ฟ้าหลวง	อบต.แม่สลองใน	๑๕๗	๑๕๗	๑๕๗	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๕๙	แม่ฟ้าหลวง	อบต.แม่สลองนอก	๑๗	๑๗	๑๗	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๖๐	แม่ฟ้าหลวง	อบต.แม่ฟ้าหลวง	๗๐	๗๐	๗๐	-	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕
๖๑	แม่ลาว	อบต.จอมหมอกแก้ว	๓๒	๓๒	๓๒	+๑	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕	๑๖๕

๑๕

ที่	อำเภอ	อบต.	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่		เพิ่ม/ลด		จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่งระหว่างทั้ง ปี	คงเหลือ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๗)		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามร่างงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓	ร้อยละของ อัตรากำลัง/ พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	คณะกรรมการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๖								
๖๒	แม่อาย	อบต.ป่าสัก	๓๗	๓๗	-	-	๓๖	๑	๒๘,๑๑๑	๒๘,๒๒๒	๓๓,๑๒๒	๒๗,๗๒๒	๒๒,๗๒๒	๒๒ ก.ค. ๖๓	
๖๓	แม่อาย	อบต.ป่าก่อดำ	๓๐	๓๐	-	-	๒๖	๔	๒๕,๙๘๘	๒๕,๐๒๒	๒๗,๒๒๓	๒๖,๐๗๗	๒๒ ก.ค. ๖๓		
๖๔	แม่อาย	อบต.โป่งแพร่	๓๓	๓๓	-	-	๓๓	-	๒๘,๕๒๒	๒๗,๕๖๖	๒๙,๖๒๒	๒๘,๙๕๕	๒๑ ก.ค. ๖๓		
๖๕	เวียงเชียงรุ้ง	อบต.ทุ่งก่อ	๓๙	๓๙	-	-	๓๐	๙	๒๘,๓๓๓	๒๘,๘๘๘	๒๗,๑๒๓	๒๘,๕๓๓	๒๙ ก.ค. ๖๓		
๖๖	เวียงเชียงรุ้ง	อบต.ป่าซาง	๔๑	๔๑	-	-	๔๗	๔	๓๘,๐๔๔	๓๗,๗๗๗	๒๖,๒๒๒	๒๖,๒๒๒	๒๒ ก.ค. ๖๓		
๖๗	เวียงเชียงรุ้ง	อบต.ดงมหาวัน	๔๐	๔๐	-	-	๓๘	๒	๒๙,๓๓๓	๒๘,๘๘๘	๓๐,๘๘๘	๒๘,๒๒๒	๒๒ ก.ค. ๖๓		
๖๘	ดอยหลวง	อบต.ปางน้อย	๓๓	๓๓	-	-	๓๐	๓	๒๓,๔๔๔	๒๓,๗๗๗	๒๖,๒๒๒	๒๕,๙๕๕	๑๗ ก.ค. ๖๓		
๖๙	ดอยหลวง	อบต.โชคชัย	๓๘	๓๘	-	-	๓๕	๓	๓๗,๘๘๘	๓๗,๕๕๕	๓๙,๙๕๕	๓๙,๘๘๘	๑๕ ก.ค. ๖๓		
๗๐	ดอยหลวง	อบต.หนองป่าก่อ	๓๑	๓๑	-	-	๓๐	๑	๓๘,๘๘๘	๓๘,๕๕๕	๒๖,๒๒๒	๒๖,๒๒๒	๑๓ ก.ค. ๖๓		
			๓,๓๓๗	๓,๓๓๗	-	-	๒,๘๖๖	๔๗๑							

แนวทางการปฏิบัติงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ประเมินผลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
2. ประกาศใช้โครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีผล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
3. ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีผล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
๔. สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป ให้แก้ไขชื่อตำแหน่งจาก คนงานทั่วไป เป็น คนงาน
๕. ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อย่างละ ๑ เล่ม ให้จังหวัดภายใน วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

๙. เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙๐ แห่ง ทั้งนี้ ขึ้นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๕ พ.ย.๒๕๕๕ ข้อ ๑๔, ข้อ ๑๘ พรรคสอง และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ดังนี้

ที่	อำเภอ	อบต.	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่าง	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร						พนักงานส่วนตำบลสายงานปฏิบัติ						พนักงานครู						พนักงานจ้าง					
						บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		บริหารสถานศึกษา		ประมาทวิชาการ		ประมาททั่วไป		ลูกจ้างประจำ		สายงานการสอน		ประเภทภารกิจ		ประเภทภารกิจ		ประเภททั่วไป					
						คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)				
1	เมืองเชียงราย	อบต.ริมกก	36	24	11	2	3	1	-	-	8	1	2	2	-	-	2	-	7	1	-	6							
2	เมืองเชียงราย	อบต.รอบเวียง	31	30	1	1	3	1	-	-	11	-	2	-	-	-	1	-	7	-	-	5							
3	เมืองเชียงราย	อบต.แม่ข้าวต้ม	66	61	5	2	3	1	-	1	12	1	7	0	-	-	8	2	14	-	-	15							
4	เมืองเชียงราย	อบต.แม่กรณ์	54	50	4	1	4	0	-	1	10	2	4	-	-	-	5	-	8	1	-	18							
5	เมืองเชียงราย	อบต.หัวเวียง	68	38	30	2	3	1	-	-	5	4	4	4	-	-	6	-	13	7	-	14							
6	แม่จัน	อบต.ป่าตึง	110	99	19	2	4	3	-	1	13	1	9	2	-	-	15	1	25	4	-	35							
7	แม่จัน	อบต.จอมสวรรค์	35	27	8	2	3	1	-	-	7	2	3	1	-	-	3	-	7	2	-	2							
8	แม่จัน	อบต.แม่จัน	46	41	5	2	4	-	-	-	9	1	3	2	-	-	1	1	14	-	-	8							
9	แม่จัน	อบต.สันทราย	26	22	4	2	2	2	-	-	7	-	4	1	-	-	2	-	4	1	-	1							
10	แม่จัน	อบต.ศรีต้า	62	51	11	1	1	3	-	1	6	2	4	2	-	-	14	2	16	-	-	9							
11	แม่สาย	อบต.เกาะช้าง	69	66	2	2	4	-	-	-	13	2	2	-	-	-	9	-	26	1	-	10							
12	แม่สาย	อบต.โป่งผา	69	63	10	2	3	1	-	-	14	1	3	3	-	-	10	1	21	1	-	10							
13	แม่สาย	อบต.หัวไร่	25	24	1	2	2	2	-	-	5	-	3	-	-	-	2	1	4	-	-	4							
14	แม่สาย	อบต.ศรีเมืองชุม	48	44	4	2	3	1	-	-	8	-	4	2	-	-	3	-	12	-	-	12							
15	แม่สาย	อบต.บ้านด้าย	30	26	4	1	3	1	-	-	8	-	2	2	-	-	2	-	9	-	-	1							
16	แม่สาย	อบต.โป่งงาม	58	44	12	2	3	1	-	-	5	3	4	6	-	-	6	-	15	2	-	7							
17	เชียงแสน	อบต.ป่าสัก	39	35	8	2	3	1	-	-	8	1	3	1	-	-	4	-	6	4	-	8							

ky

ที่	อำเภอ	อบต.	กรอบอัตรา กำลังเดิม	จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่าง หลังจาก เพิ่ม/ยุบ (อัตรา)	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร						พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ						พนักงานประจำ			พนักงานครู			พนักงานจ้าง		
						บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		บริหารสถานศึกษา		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		สุกจ้างประจำ		สายงานการสอน			ประเภทภารกิจ			ประเภททั่วไป		
						คน (คน)	ว่าง (อัตรา)	คน (คน)	ว่าง (อัตรา)	คน (คน)	ว่าง (อัตรา)	คน (คน)	ว่าง (อัตรา)	คน (คน)	ว่าง (อัตรา)	คน (คน)	ว่าง (อัตรา)	คน (คน)	ว่าง (อัตรา)	คน (คน)	ว่าง (อัตรา)	คน (คน)	ว่าง (อัตรา)	คน (คน)	ว่าง (อัตรา)	คน (คน)
18	เชียงแสน	อบต.ศรีดอนมูล	56	51	5	2	-	4	-	1	-	8	1	3	1	-	-	-	11	3	14	-	8	-	-	-
19	เชียงของ	อบต.ริมโขง	43	35	8	2	-	1	3	-	-	6	1	6	4	0	0	6	0	12	0	2	0	2	0	0
20	เทิง	อบต.เวียง	61	55	6	2	0	5	2	0	0	10	0	10	2	1	0	5	0	15	1	7	1	1	1	1
21	เทิง	อบต.ดงเต่า	67	55	12	2	-	1	3	-	-	7	2	8	4	-	-	14	0	18	0	5	3	3	0	0
22	เทิง	อบต.ปล่อง	30	25	5	2	0	2	2	0	0	6	1	6	0	-	-	2	0	5	1	3	0	3	0	0
23	เทิง	อบต.แม่ลอย	31	26	5	2	0	4	0	0	0	8	2	2	3	-	-	3	0	4	0	3	0	3	0	0
24	เทิง	อบต.ศรีดอนไชย	36	33	4	2	0	3	1	0	0	6	3	6	0	-	-	3	0	8	0	5	0	5	0	0
25	เทิง	อบต.หนองแรด	30	28	1	2	0	3	1	0	0	9	0	3	0	-	-	2	0	7	0	2	0	2	0	0
26	พาน	อบต.เมืองพาน	87	78	9	2	-	11	1	1	-	11	1	4	3	-	-	13	1	26	-	10	3	10	3	3
27	พาน	อบต.ป่าหุ่ง	62	58	4	2	-	4	-	1	-	10	1	6	1	-	-	7	-	18	2	10	-	10	-	-
28	พาน	อบต.ดอยงาม	53	49	4	2	-	5	1	1	-	8	1	4	1	1	-	8	-	15	1	5	-	5	-	-
29	พาน	อบต.แม่ฮ้อ	44	39	5	2	-	2	2	-	-	8	1	6	2	-	-	4	-	17	-	-	-	-	-	-
30	พาน	อบต.ทรายขาว	76	65	11	2	-	2	2	-	1	9	2	6	-	-	-	18	2	17	3	11	1	1	1	1
31	พาน	อบต.สันกลาง	40	39	1	2	-	4	-	-	-	9	1	8	-	-	-	2	-	5	-	9	-	9	-	-
32	พาน	อบต.ม่วงคำ	37	30	7	1	1	4	1	-	-	5	2	6	1	-	-	1	-	8	2	5	-	5	-	-
33	พาน	อบต.เจริญเมือง	46	37	9	2	-	3	1	-	-	10	2	6	2	-	-	4	2	12	1	-	1	-	-	-
34	พาน	อบต.หัวงม	35	33	2	1	-	4	-	-	-	11	-	2	1	-	-	4	-	9	1	2	-	2	-	-
35	พาน	อบต.ธารทอง	35	31	4	2	-	2	2	-	-	10	1	5	1	-	-	5	0	5	0	2	0	2	0	0
36	พาน	อบต.สันติสุข	34	26	8	2	-	3	1	-	1	7	2	5	1	-	-	3	1	3	2	3	-	3	-	-
37	พาน	อบต.พานดงวัน	35	27	8	2	-	3	1	-	-	3	3	3	-	-	-	-	-	11	4	5	-	5	-	-

Handwritten signature

ที่	อำเภอ	อบต.	กรอบอัตรา กำลังเดิม	จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่าง	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร						พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ						พนักงานครู			พนักงานจ้าง					
						บริหารท้องถิ่น		อำเภอการท้องถิ่น		บริหารงานศึกษา		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		สอนการสอน		ประเภทภารกิจ	ประเภททั่วไป		ประเภทภารกิจ	ประเภททั่วไป				
						คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	
38	พาน	อบต.เวียงแก้ว	32	24	8	2	1	3	-	7	2	3	1	-	1	-	7	1	3	1	-	7	1	3	1	
39	พาน	อบต.แม่เย็น	33	30	3	2	3	1	-	5	-	5	-	-	2	-	9	2	4	-	9	2	4	-		
40	เวียงชัย	อบต.ผางาม	48	44	4	2	4	-	-	12	1	5	3	-	4	-	13	-	4	-	13	-	4	-		
41	แม่สรวย	อบต.แม่พริก	45	37	8	2	2	3	-	6	1	5	1	-	4	-	12	2	6	-	12	2	6	-		
42	แม่สรวย	อบต.ท่าก้อ	110	98	12	2	9	2	-	9	3	12	4	2	14	-	38	3	12	-	38	3	12	-		
43	แม่สรวย	อบต.ป่าแดด	56	53	5	2	4	1	-	8	-	4	1	-	9	-	18	2	9	-	18	2	9	-		
44	แม่สรวย	อบต.วาวี	49	44	5	2	4	-	-	8	1	7	1	-	13	-	9	3	1	-	9	3	1	-		
45	แม่สรวย	อบต.ศรีถ้อย	49	38	11	1	2	2	-	7	3	3	1	-	4	-	14	3	7	1	4	3	7	1		
46	แม่สรวย	อบต.เจดีย์หลวง	27	25	2	2	4	-	-	8	-	1	1	-	2	-	7	-	2	-	7	-	2	-		
47	เวียงป่าเป้า	อบต.เวียง	55	40	17	2	2	2	-	7	2	5	6	-	4	-	10	1	15	-	10	1	15	-		
48	เวียงป่าเป้า	อบต.บ้านโป่ง	35	32	3	2	4	1	-	4	1	8	-	-	4	-	10	1	15	-	10	1	15	-		
49	เวียงป่าเป้า	อบต.แม่เจดีย์	44	39	5	2	2	2	-	7	1	3	1	-	2	-	8	1	15	-	8	1	15	-		
50	เวียงป่าเป้า	อบต.แม่เจดีย์ใหม่	41	40	1	1	3	-	-	6	-	8	1	-	4	-	10	-	8	-	10	-	8	-		
51	เวียงป่าเป้า	อบต.สันสลี	58	46	12	2	3	1	-	7	2	6	5	-	7	-	14	3	7	1	14	3	7	1		
52	พญาเม็งราย	อบต.แม่เป่า	67	58	9	2	5	-	-	10	1	6	4	-	8	1	21	1	6	2	21	1	6	2		
53	พญาเม็งราย	อบต.แม่ต้า	41	34	8	2	2	2	-	8	-	3	-	-	5	1	11	1	3	3	11	1	3	3		
54	พญาเม็งราย	อบต.ศาลาคัน	35	31	4	2	3	1	-	6	1	5	1	-	3	-	9	-	3	1	9	-	3	1		
55	เวียงแก่น	อบต.ปอ	125	99	26	2	1	4	-	13	3	6	5	-	18	10	32	1	27	3	32	1	27	3		
56	ขุนตาล	อบต.ต้า	36	28	9	1	0	2	2	0	6	1	3	2	-	3	0	8	2	5	2	8	2	5	2	
57	แม่ฟ้าหลวง	อบต.พอดไทย	149	113	36	1	3	1	-	10	3	2	8	-	14	14	42	3	41	6	14	14	42	3	41	6

ที่	อำเภอ	ออบ.	กรอบอัตรา กำลังเดิม	จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด	ตำแหน่งว่าง	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร						พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ						พนักงานประจำ			พนักงานครู			พนักงานจ้าง		
						บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		บริหารสถานศึกษา		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		ลูกจ้างประจำ	สถานประกอบการอื่น		ประเภทภารกิจ		ประเภททั่วไป					
						คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)		คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)		
58	แม่ฟ้าหลวง	ออบ.แม่สลองใน	147	117	30	2	-	2	2	-	-	11	2	8	4	-	-	17	13	62	8	15	1			
59	แม่ฟ้าหลวง	ออบ.แม่สลองนอก	77	65	12	2	-	3	-	1	7	3	4	4	4	-	-	5	-	34	2	10	2			
60	แม่ฟ้าหลวง	ออบ.แม่ฟ้าหลวง	70	65	5	2	-	4	-	-	11	1	6	2	2	-	-	10	-	26	2	6	-			
61	แม่ลาว	ออบ.จอมหมอกแก้ว	32	31	2	2	-	3	1	-	9	-	4	-	-	-	-	1	-	8	-	4	-			
62	แม่ลาว	ออบ.บัวสลี	37	36	1	2	-	4	-	-	6	1	6	-	-	-	-	3	-	9	-	6	-			
63	แม่ลาว	ออบ.ป่าก่อคำ	30	26	4	2	-	2	2	-	7	1	2	-	-	-	-	2	-	5	-	6	1			
64	แม่ลาว	ออบ.โป่งแพร่	33	33	-	2	-	4	-	-	7	-	5	-	-	-	-	2	-	9	-	7	-			
65	เวียงเชียงรุ้ง	ออบ.ทุ่งก่อ	39	30	9	2	-	2	2	-	7	3	2	3	2	-	-	10	1	14	-	3	-			
66	เวียงเชียงรุ้ง	ออบ.ป่าซาง	51	47	4	2	-	4	-	1	8	-	6	2	2	-	-	1	1	6	-	8	-			
67	เวียงเชียงรุ้ง	ออบ.ดงมหาวัน	40	38	2	2	-	4	-	-	9	-	7	1	1	-	-	1	1	6	-	4	-			
68	ดอยหลวง	ออบ.ปงน้อย	33	30	3	2	-	3	1	-	9	1	3	1	-	-	-	3	-	6	-	4	-			
69	ดอยหลวง	ออบ.ไฮศบชัย	38	35	3	2	-	3	1	-	7	1	3	-	-	-	-	4	-	9	-	7	1			
70	ดอยหลวง	ออบ.หนองป่าก่อ	32	30	2	2	-	3	1	-	8	-	3	1	-	-	-	3	-	5	-	6	-			
		รวมทั้งสิ้น	3,604	3,101	522	128	4	222	81	4	9	562	86	325	117	8	-	395	59	930	82	510	66			

แนวทางการปฏิบัติตามมติ ให้ทำเป็นถาวร ดังนี้

1. ให้อำเภอการบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่างรับดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว
2. สำหรับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติหากสรรหาเองไม่ได้ควรร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสจ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้
3. หากไม่ดำเนินการตามข้อ 1 และ ข้อ 2 ให้เสนอ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ยุบเลิกตำแหน่งว่างภายใน 1 ปี นับแต่ตำแหน่งว่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

ด้วยแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ 16, 18 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563 มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

(ลงชื่อ)

(นายวิมล ตาเมืองมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

ด้วยแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 16 (5) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563 จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

(ลงชื่อ)

(นายวิมล ตาเมืองมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ลงวันที่ 30 กันยายน 2563)

ที่	สำนัก / กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
1	สำนักปลัด อบต.	1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
2	กองคลัง	2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
3	กองช่าง	3.1 งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.2 งานไฟฟ้า	
4	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
5	หน่วยตรวจสอบภายใน	5.1 งานตรวจสอบภายใน	

(ลงชื่อ)

(นายวิมล ตาเมืองมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

ด้วยแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ 16 (5) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563 จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

(ลงชื่อ)


(นายวิมล ตาเมืองมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ลงวันที่ 30 กันยายน 2563)

ที่	กอง / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
1	สำนักปลัด อบต.	<p>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล งานพิมพ์ดีด งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานข้อบัญญัติตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งงานภายในออกเป็น 6 งาน คือ</p> <p>1) งานบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ งานสารบรรณ งานทะเบียนยานพาหนะ งานพิมพ์ดีด งานการประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานเลือกตั้ง งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดของสำนักงาน งานประชาสัมพันธ์ งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร งานส่งเสริมการปราบปรามการทุจริต งานด้านธรรมา ภิบาล การบริหารจัดการที่ดี และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>2) งานการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง งานจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย การเลื่อนระดับ งานจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงาน งานเลื่อนขั้นเงินเดือน ปรับอัตราเงินเดือน การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การเสนอขอผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (เงินรางวัลประจำปี) งานสวัสดิการบุคลากร การลา งานพัฒนาบุคลากร งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>3) งานนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนา แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา งานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p>4) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานสาธารณสุข งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย</p>	

ที่	กอง / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
	สำนักปลัด อบต. (ต่อ)	<p>5) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีอำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือ พิ้นฟู งานกู้ภัย งานจัดระเบียบชุมชน งานเกษตร งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p>6) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งาน โภชนาการและอาหารปลอดภัย งานคุ้มครองผู้บริโภค การควบคุมและ ป้องกันโรค งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้าน การรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงาน ทันตกรรมสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย</p>	
2	กองคลัง	<p>กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การ ตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย แบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น 3 งาน คือ</p> <p>1) งานการเงินและบัญชี มีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจ เงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การ ตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน งานอนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอ ขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุก ประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ ประเภทต่าง ๆ งานจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับ มอบหมาย</p> <p>2) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบ เกี่ยวกับ งานจัดเก็บรายได้ งานพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งาน จัดทำ/ตรวจสอบบัญชี และการรับเงินในกิจการประปา งานควบคุม กิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย</p> <p>3) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน มีอำนาจหน้าที่ และ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทะเบียนทรัพย์สิน งานพัสดุ งานจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</p>	

ที่	กอง / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
3	กองช่าง	<p>กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงาน ภายในส่วนราชการ ออกเป็น 2 งาน คือ</p> <p>1) งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร มีอำนาจ หน้าที่ และรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ การออกแบบ เขียน แบบรูปรายการก่อสร้าง การประมาณราคา การควบคุมการ ก่อสร้าง และการซ่อมบำรุงรักษาครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง สาธารณะประโยชน์ การควบคุมอาคาร การกำกับดูแลโรงงาน การกำกับประกอบธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย</p> <p>2) งานไฟฟ้า งานสำรวจ ติดตั้ง และซ่อมแซม บำรุงรักษา ไฟฟ้าสาธารณะประโยชน์ งานไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ งาน ไฟฟ้าระบบประปาหมู่บ้าน หอกระจายข่าวที่อยู่ในความ รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย</p>	
4	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<p>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของ ประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย แบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น 2 งาน คือ</p> <p>1) งานบริหารการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบ เกี่ยวกับ งานบริหารงานทั่วไปทางการการศึกษา งานแผนงาน และวิชาการทางการศึกษา งานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา งาน บริหารจัดการ งานสภาวัฒนธรรม งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย</p> <p>2) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจ หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การส่งเสริมการศึกษา งานศึกษา ปฐมวัย งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมและสนับสนุน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งาน สนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น งาน สันทนาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย</p>	

ที่	กอง / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
5	หน่วยตรวจสอบภายใน	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีอำนาจในการเข้าถึงข้อมูล เอกสาร ทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ หน่วยตรวจสอบภายใน ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน และระบบการควบคุมภายใน หรือการแก้ไขระบบการควบคุมภายใน ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหาร (หัวหน้าแต่ละหน่วยงาน) ที่เกี่ยวข้องเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมีหน้าที่เป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษาแนะนำขอบเขตของการตรวจสอบภายในจะครอบคลุมทั้งการตรวจสอบด้านการเงิน การบัญชี และการตรวจสอบการดำเนินงาน รวมทั้งการสอบทานและประเมินผลการควบคุมภายใน แบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น 1 งาน คือ</p> <p>1) งานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษาพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบและเสนอแนะนโยบาย และแนวทางการตรวจสอบมาตรการการควบคุมภายใน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p>	

(ลงชื่อ)

(นายวิมล ศิเมืองมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
ที่ 288/2563

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

อาศัยอำนาจตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 หมวด 2 การกำหนด
ประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ 15 และประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ฉบับที่ 3 หมวด 3 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ 12-15
ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2557 ประกอบกับหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนมาก ที่ มท
0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2564 - 2566 จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-
2566 ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสันติสุข | เป็นประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| 6. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| 7. นักจัดการงานทั่วไป รักษาการ นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดย
คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และ
คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย
ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วน
ตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 13 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 13 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2563

(ลงชื่อ)

(นายวิมล ตาเมืองมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

ที่ ชร 81301.15/ว 648

วันที่ 16 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ที่ 288/2563 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2563

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ในวันพุธ ที่ 22 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2563 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เวลา 09.00 น. ทั้งนี้ได้แนบสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 มาพร้อมนี้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายวิมล ตาเมืองมูล)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

- ทราบ

ปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด


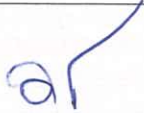





ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้อำนวยการกองช่าง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

นักจัดการงานทั่วไป

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
 วัน พุธ ที่ 22 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2563
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายวิมล ตาเมืองมูล (ประธานกรรมการ)	นายก อบต.สันติสุข		
2	นางสาวพณัฐกมล บุญสูง (กรรมการ)	ปลัด อบต.		
3	นางกัญญา มหากันธา (กรรมการ)	ผู้อำนวยการกองคลัง		
4	นายวรพงษ์ แสนขัติ (กรรมการ)	นายช่างโยธา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง		
5	นายประจวบ มาลานั้น (กรรมการ)	นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
6	นางสาวปรียาภรณ์ แก้วร่วมวงศ์ (กรรมการและเลขานุการ)	หัวหน้าสำนักปลัด		
7	นางสาวเพ็ญพักตร์ บุญสูง (ผู้ช่วยเลขานุการ)	นักจัดการงานทั่วไป รักษาการ นักทรัพยากรบุคคล		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
วันพุธ ที่ 22 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2563
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายวิมล ตาเมืองมูล (ประธานกรรมการ)	นายก อบต.สันติสุข	วิมล ตาเมืองมูล	
2	นางสาวพนัษฐกมล บุญสูง (กรรมการ)	ปลัด อบต.	พนัษฐกมล บุญสูง	
3	นางกัญจนา มหากันธา (กรรมการ)	ผู้อำนวยการกองคลัง	กัญจนา มหากันธา	
4	นายวรพงษ์ แสนขัติ (กรรมการ)	นายช่างโยธา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	วรพงษ์ แสนขัติ	
5	นายประจวบ มาลานัน (กรรมการ)	นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ประจวบ มาลานัน	
6	นางสาวปริยาภรณ์ แก้วร่วมวงศ์ (กรรมการและเลขานุการ)	หัวหน้าสำนักปลัด	ปริยาภรณ์ แก้วร่วมวงศ์	
7	นางสาวเพ็ญพักตร์ บุญสูง (ผู้ช่วยเลขานุการ)	นักจัดการงานทั่วไป รักษาการ นักทรัพยากรบุคคล	เพ็ญพักตร์ บุญสูง	

เริ่มประชุมเวลา 09.00 น.

ระเบียบวาระที่ 1
นายวิมล ตาเมืองมูล
(ประธานกรรมการ)

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ที่ 288/2563 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ประกอบด้วยนายองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการและเลขานุการ และนักจัดการงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยคำนึงถึงภารกิจ

/ของงาน.....

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายวิมล ตาเมืองมูล
(ประธานกรรมการ)

- เชิญเลขานุการคณะทำงานชี้แจงรายละเอียดแนวทางการจัดทำแผน
อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566

น.ส.ปรียาภรณ์ แก้วร่วมวงศ์
(กรรมการและ
เลขานุการ)

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566)
มีแนวทางการจัดทำตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/
ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 ตามที่ได้สำเนาให้กับคณะทำงานทุกท่านแล้ว
และจังหวัดเชียงรายได้แจ้งให้จัดสร้างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2564-2566 และเอกสารประกอบการจัดทำภายในวันที่ 4 สิงหาคม
2563 และประกาศใช้ให้ทันภายในวันที่ 1 ตุลาคม 2563

- แผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566)

ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. สภาพปัญหาของพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) ถนนในหมู่บ้านชำรุดเสียหาย เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน และ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (2) ถนนในหลายหมู่บ้านไม่มีทางระบายน้ำ
- (3) ถนนระหว่างหมู่บ้านไม่มี หรือมีแต่ชำรุดเสียหาย
- (4) ขาดเครื่องมือสำหรับช่วยเหลือราษฎรหากเกิดภัยพิบัติขึ้น เช่น อุทกภัย อัคคีภัย และวาตภัย เป็นต้น
- (5) ประชาชนในหมู่บ้านบางหมู่บ้านยังขาดน้ำสะอาดไว้อุปโภค และบริโภค หรือมีแต่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (6) บางพื้นที่ขาดแคลนแหล่งน้ำไว้ใช้สำหรับการเกษตร
- (7) แหล่งน้ำในชุมชนบางพื้นที่ตื้นเขิน
- (8) บางพื้นที่ไม่มีสถานที่กักเก็บน้ำไว้ใช้เมื่อถึงฤดูแล้ง

1.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (1) ผลผลิตจากการทำนา ทำไร่ ทำสวน ราคาตกต่ำ
- (2) ผลผลิตจากกาทำนา ทำไร่ ทำสวน ไม่มีตลาดรองรับ
- (3) ประชาชนขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ / ไม่มีการควบคุมคุณภาพทำให้ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดมากนัก
- (4) ชุมชนไม่มีร้านค้าชุมชนของตนเอง ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการกตรราคาเพราะมีการแข่งขันทางการตลาดสูง
- (5) การไม่มีศูนย์กลางหรือสมาชิกกลุ่ม เพื่อรวบรวมสินค้าไว้จำหน่าย
- (6) ไม่มีอาชีพเสริม ทำให้เกิดการว่างงานนอกฤดูกาล
- (7) ขาดเงินทุนที่ใช้สนับสนุนในการประกอบอาชีพของราษฎร

1.3 ปัญหาด้านสังคม

- (1) เด็กและเยาวชนไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทำกิจกรรมหรือนันทนาการ ทำให้มีเวลาว่างในการอยู่รวมกลุ่มกัน อาจทำให้เกิดการมั่วสุมกันขึ้นในกิจกรรมที่ไม่ดีงามในสังคมและก่อให้เกิดเป็นปัญหาสังคม
- (2) ปัญหาการว่างงานของประชาชน ซึ่งส่วนใหญ่ประชาชนจะประกอบอาชีพเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียว เมื่อว่างจากฤดูกาลทำการเกษตร ประชาชนจะเกิดการว่างงาน
- (3) การออกไปทำงานต่างพื้นที่ของประชาชนในท้องถิ่น
- (4) เงินอุดหนุนไม่มากพอสำหรับผู้ด้อยโอกาส เด็กกำพร้า คนชรา และคนพิการ
- (5) เด็กกำพร้ามีความยากจน ขาดเงินทุนการศึกษา
- (6) ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้านที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น ขาดการส่งเสริมและการอนุรักษ์

(7) เด็กและเยาวชนในปัจจุบันไม่มีความสนใจในการศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมที่ดั้งเดิม

1.4 ปัญหาด้านสาธารณสุข

(1) ประชาชนในท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพเบื้องต้นด้วยตนเอง

(2) บางครัวเรือนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องอาหารเสริมของวัยเด็ก

(3) การบริการของภาครัฐไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชน

(4) มีการเกิดโรค เช่น โรคไข้เลือดออก เป็นต้น

(5) ไม่มีการจัดระบบกำจัดน้ำเสีย จึงทำให้เกิดการทำลายสภาพแวดล้อม เช่น ปล่อยของเสียลงในแม่น้ำลำคลองทำให้เกิดเป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคต่าง ๆ

(6) ไม่มีสนาม หรือพื้นที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนที่เพียงพอ

1.5 ปัญหาด้านการเมือง การบริการจัดการ

(1) ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎ ระเบียบ และการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เนื่องจากการระบียบ หลักเกณฑ์ ที่มีเพิ่มขึ้นใหม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลง

(2) ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการทำงาน และตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

(3) ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ในหน้าที่ของตนเอง ตามกฎหมาย

(4) ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.6 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(1) ขาดเงินทุนในการบำรุงรักษาธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และต้นน้ำลำธาร

(2) หนองน้ำสาธารณะประโยชน์ ลำห้วย คลอง หนอง บึง ถูกปล่อยทิ้งไว้ไม่มีการดูแล ทำให้วัชพืชปกคลุม น้ำตื้นเขิน

(3) ไม่มีที่ทิ้งขยะ กำจัดขยะ ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการขยะ

2. ความต้องการของประชาชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(1) ปรับปรุง ก่อสร้าง ถนน ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

(2) ปรับปรุงทางด้านโทรคมนาคม

(3) ปรับปรุงและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

- (4) ปรับปรุงและก่อสร้างรางระบายน้ำสาธารณะ
- (5) ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำในการอุปโภคบริโภค
- (6) จัดซื้ออุปกรณ์ให้ความช่วยเหลือหากเกิดภัยพิบัติ

2.2 ด้านเศรษฐกิจ

- (1) ให้ความรู้และฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีพเสริมต่าง ๆ เช่นการแปรรูปอาหาร
- (2) จัดตั้งร้านค้าชุมชน
- (3) จัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้า
- (4) สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน

2.3 ด้านสังคม

- (1) จัดกิจกรรมหรือนันทนาการให้เด็กและเยาวชน
- (2) ส่งเสริมทางศาสนา วัฒนธรรม และการศึกษา
- (3) ให้การส่งเสริมดูแลเด็ก คนชรา และผู้ด้อยโอกาสให้มากขึ้น

2.4 ด้านสาธารณสุข

- (1) ปรับปรุง ก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสีย
- (2) ปรับปรุง ส่งเสริมระบบสุขภาพอนามัยให้ทั่วถึง

2.5 ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- (1) จัดการศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและพัฒนา และจัดส่งเข้ารับการอบรมพัฒนาสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (2) ชี้แจงความรู้ ความเข้าใจให้กับประชาชนในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (3) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน สำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

2.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้านและที่สาธารณะ
- (2) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน
- (3) จัดให้มีระบบกำจัดขยะ ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะด้วยตนเองและสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ

3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค หลักการ SWOT

3.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

/(3) ให้.....

- (3) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (4) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (5) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (6) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดนโยบายที่จะพัฒนา
2. มีเส้นทางหลักตัดผ่าน
3. มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน
4. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. เนื่องจากเป็นพื้นที่การเกษตร การก่อสร้างถนนยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
2. มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity = O)

1. ได้รับการช่วยเหลือ และประสานงาน ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพาน
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การดำเนินการโครงการบางโครงการไม่สามารถเข้าไปดำเนินการได้ในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น
2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

3.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ
- (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เด็ก คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- (4) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (5) การบำรุง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (6) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่ ในการสนับสนุนและดำเนินการด้านสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
4. มีการจัดทำโครงการกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีตานก๋วยสลาก ประเพณีหล่อและถวายเทียนพรรษา
5. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนระดับก่อนวัยประถมศึกษาในสังกัด ในการพัฒนาส่งเสริมการศึกษา

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ชัดเจน มีข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชน ให้ความสนใจ หรือมีความตั้งใจน้อย ในการร่วมโครงการ
3. ขาดบุคลากรเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโดยตรง

โอกาส (Opportunity = O)

1. ได้รับความร่วมมือในด้านดูแลสุขภาพอนามัยจากกลุ่ม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น กลุ่มอาสาสาธารณสุขหมู่บ้าน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
2. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการศึกษาจากหน่วยงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานในส่วนของพัฒนาคุณภาพชีวิตจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด อุบลราชธานีหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

3. วัฒนธรรมตะวันตก และวัฒนธรรม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ เกิดปัญหาสังคม

4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ตำบลได้

5. ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งทางด้านโภชนาการ การออกกำลังกาย และการพักผ่อน

3.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(3) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์การบริหารส่วนตำบล

(4) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

(5) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength = S)

1. มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

2. มีการกำหนดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่

4. มีการส่งเสริมให้ชุมชนจัดระเบียบชุมชน โดยจัดทำข้อตกลงของชุมชน

5. มีกลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ประชาชนบางส่วนยังให้ความสนใจ หรือมีความตั้งใจน้อย ในการร่วมปฏิบัติตามข้อตกลงของชุมชน

2. ถึงแม้จะมีการกำหนดงานในส่วนราชการ และมีบุคลากร สำหรับการปฏิบัติงาน แต่ยังคงไม่เพียงพอ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต้อง รับผิดชอบงานอื่น ๆ ด้วย

โอกาส (Opportunity = O)

1. มีหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร และ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เช่น สำนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยจังหวัด

2. ได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สถานีดับเพลิงในการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำหน่วย บริการประชาชนตำบลสันติสุข

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การดำเนินงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการ รักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การ ดำเนินงานไม่คล่องตัว

3. มีปัญหาสังคมจากกระแสนิยมของวัยรุ่น

3.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการ ท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประสานกับ การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัวกิจการเกี่ยวกับการ พาณิชยกรรม

(3) การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการ เองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

(4) การผังเมือง

(5) การจัดให้มีตลาด

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength = S)

1. มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจ ชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ในด้านการ ส่งเสริมอาชีพการเกษตร

3. มีศูนย์การเรียนรู้เกษตรพอเพียงบ้านสันก้อตาล ในพื้นที่

4. มีกลุ่มอาชีพในตำบลที่มีความเข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. คริวเรือ กลุ่มอาชีพขาดงบประมาณในการลงทุนด้านการพาณิชย์กรรม
2. ประชาชน ยังมีความรู้ในการวางแผนการประกอบอาชีพ ไม่มากพอ
3. ขาดตลาดรองรับผลผลิตจากการลงทุน
4. ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรง ซึ่งต้องให้บุคลากรที่มีหน้าที่หลักมาปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunity = O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลช่วยเหลือในการฝึกพัฒนาอาชีพ เช่น ศูนย์ฝึกอาชีพสตรีจังหวัด
2. แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหลักการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม จึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การดำเนินงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว
3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการลงทุนการประกอบอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของประชาชน เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

3.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่าง ๆ

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำ สนับสนุน แนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรง ซึ่งต้องให้บุคลากรที่มี
หน้าที่หลักมาปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่
2. การดำเนินงานในด้านสิ่งแวดล้อมต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง
โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการขยะ

โอกาส (Opportunity = O)

1. การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ เป็นนโยบาย
เร่งด่วนของรัฐบาล มีโอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก
หน่วยงานต่าง ๆ
2. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่
ได้รับความสนใจทั้งในระดับท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน
2. การก่อสร้าง เช่น บ่อฝังกลบ เต่าเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย
จะต้องระงับมิให้กระทบต่อชุมชน
3. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาล และหน่วยงานอื่น ๆ
ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

3.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญา
ท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ
วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (2) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของ
ท้องถิ่น
 - (3) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- จุดแข็ง (Strength = S)
1. ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำ สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบาย
การพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 2. มีการกำหนดส่วนราชการ และบุคลากร ที่รับผิดชอบงานด้าน
ศาสนา และวัฒนธรรม
 3. ได้รับความร่วมมือ และความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ
กลุ่มผู้สูงอายุเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ภารกิจด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นงานที่กว้าง ต้องประสานงานกับหลายส่วนภาค ถึงแม้จะมีส่วนราชการ และบุคลากรรับผิดชอบแต่บุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ประกอบกับการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ผ่านมาพบกับปัญหาการโยกย้ายบ่อยของบุคลากรในส่วนราชการ

2. เยาวชน ขาดความสนใจในด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity = O)

1. จังหวัดเชียงราย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์พัฒนา ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีศาสนสถาน ในการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. ความเจริญทางวัตถุนิยม และวัฒนธรรมตะวันตกแทรกเข้ามาอย่างรวดเร็วเยาวชนมีค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปและอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

3.7 ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น

(2) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

(5) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(6) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

จุดแข็ง (Strength = S)

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

3. มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง และการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

3. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นด้วย ประกอบกับมีการโยกย้ายบุคลากร

โอกาส (Opportunity = O)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศที่รัฐบาลส่งเสริม

2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

4. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ

4.1 ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น

2. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น

3. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร

7. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

8. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่

ราษฎร

9. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

10. การสังคมสงเคราะห์ และหารพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

11. การส่งเสริมและพัฒนากิจการพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน

12. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

13. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.

14. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน

4.2 การกิจรอง

1. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ สาธารณสถานอื่น ๆ

2. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

3. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

5. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและ สวนสาธารณะ

6. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

7. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ แผ่นดิน

8. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

9. การผังเมือง

10. การควบคุมอาคาร

11. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

12. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการ

รักษาพยาบาล

13. การจัดให้มีการควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

14. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

15. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

16. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการ ป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- นายวิมล ตาเมืองมูล (ประธานกรรมการ) - บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
- น.ส.ปรียาภรณ์ แก้วร่วมวงศ์ (กรรมการ) - ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของส่วนราชการ และการเก็บรวมสถิติปริมาณของแต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง โดยจะต้องมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงประกอบด้วย
- น.ส.พนัญจกมล บุญสูง (กรรมการ) - การเก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งอ้างอิงจากข้อมูลจากผลการดำเนินงานประจำปีที่ย่างงานต่อสภา อบต. มีรายละเอียดดังเอกสารที่แจกให้แต่ละท่านในวันนี้
- น.ส.เพ็ญพัทธ์ บุญสูง (ผู้ช่วยเลขานุการ) - และจากการรวบรวมสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ สถิติปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบ ได้ดังนี้

ที่	สังกัด/ตำแหน่ง	ผลการคำนวณ อัตรากำลัง	จำนวนอัตรากำลัง ที่กำหนด
1	นักบริหารงานท้องถิ่น	2	2
	สำนักปลัด		
2	นักบริหารทั่วไป	2	1
3	นักจัดการงานทั่วไป	1	1
4	นักทรัพยากรบุคคล	1	1
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1
6	นักวิชาการสาธารณสุข	1	1
7	นักพัฒนาชุมชน	1	1
8	เจ้าพนักงานธุรการ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	1	2
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	1	1
10	พนักงานขับรถยนต์	1	1
	กองคลัง		
11	ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1
12	นักวิชาการเงินและบัญชี	2	1
13	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1
14	เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1
15	คนงาน	1	1
	กองช่าง		
16	ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1
17	นายช่างโยธา	2	2
18	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1

ที่	สังกัด/ตำแหน่ง	ผลการคำนวณ อัตรากำลัง	จำนวน อัตรากำลังที่ กำหนด
	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม		
19	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	1	1
20	นักวิชาการศึกษา	1	1
21	เจ้าพนักงานธุรการ โรงเรียน อบต.สันติสุข	1	1
22	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1
23	ครู/ผู้ช่วยครู	2	4
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1
25	ภารโรง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สันติสุข	1	1
26	ครู/ผู้ดูแลเด็ก หน่วยตรวจสอบภายใน	2	2
27	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1
	รวม	33	34

- ทั้งนี้ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังและงบประมาณรายจ่ายกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงซึ่งมีขนาดเดียวกัน รายละเอียด ดังนี้
ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของ อบต.สันติสุข กับ อบต.ดอยงาม

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.ดอยงาม จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1
รวม	2	2
สำนักปลัด อบต.		
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	1	-
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.ดอยงาม จำนวน (อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1
พนักงานขับรถยนต์	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานขับรถยนต์	1	-
คนงานทั่วไป	-	1
รวมสำนักปลัด	10	10
กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	1
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	1	-
รวมกองคลัง	5	6
กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1
นายช่างโยธา ปง./ชง.	2	2
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	-	3
รวมกองช่าง	4	9
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	-	1

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.คอยงาม จำนวน (อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	2
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(1 แห่ง)	(1 แห่ง)
ครู	1	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	7
โรงเรียน	(1 แห่ง)	(1 แห่ง)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1
ครู	3	6
ครูผู้ช่วย	-	1
ลูกจ้างประจำ		
ช่างครุภัณฑ์ ระดับ 3	-	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยครู	1	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1
พนักงานจ้างทั่วไป		
ภารโรง	1	-
คนงานทั่วไป	-	1
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	13	25
หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	1	1
รวมอัตรากำลังทั้งหมด	34	53
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563	39,727,000.00	49,978,800

มติที่ประชุม

- ที่ประชุมได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดแล้วเห็นว่า องค์การ บริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงยังไม่มี ความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยในระยะเริ่มแรกจะดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามตำแหน่งว่างตาม แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และดำเนินการ มอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา การบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ต่อไป

นายวิมล ตาเมืองมูล
(ประธานกรรมการ)

- บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น
- มีพนักงานที่ต้องเกษียณอายุราชการ หรือครบกำหนดสัญญาจ้างในปี 2563 หรือไม่

/น.ส.

- น.ส.พนัญฐมกล บุญสูง (กรรมการ) - ในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ไม่มีพนักงานเกษียณอายุราชการ สำหรับ พนักงานจ้างมีการครบกำหนดสัญญาจ้างทุกตำแหน่ง
- น.ส.ปรียาภรณ์ แก้วร่วมวงศ์ (กรรมการและ เลขานุการ) - สำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตราตำแหน่งทั้งหมด 10 ตำแหน่ง มีคน ครอง 7 อัตรา ว่าง 3 อัตรา โดยมีงานการการเจ้าหน้าที่ งานส่งเสริมสุขภาพแล ศาธารณสุขที่ยังไม่มีอัตราพนักงานที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งได้บริหารจัดการภายใน สำนักปลัด โดยมอบหมายพนักงานตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป รักษาการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มอบให้ นักพัฒนาชุมชน เป็นผู้รับผิดชอบในด้านงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มอบ ให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รับผิดชอบในการจัดการสิ่งแวดล้อม และมอบให้ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานด้าน สปสข. ในปัจจุบันยังไม่มีควมจำเป็น ที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม แต่หากในอนาคตงานด้านกฎหมายและคดี งาน ส่งเสริมการเกษตร และงานกิจการสภา และงานด้านอื่น ๆ ที่สำนักงานปลัดมี อำนาจหน้าที่รับผิดชอบมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น อาจจะขอพิจารณากำหนดงาน แ ละขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้ สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจที่เพิ่มมา กขึ้น
- นางกัญจนา มหากันธา (กรรมการ) - กองคลัง มีจำนวนอัตราตำแหน่งทั้งหมด 5 ตำแหน่ง มีคนครอง 4 อัตรา ซึ่งมีตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ว่าง 1 อัตรา เห็นควรเร่งสรรหาบุคคลมา ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เป็น ผู้ รักษาการในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ
- นายวรพงษ์ แสนชาติ (กรรมการ) - กองช่าง มีจำนวนอัตราตำแหน่งทั้งหมด 4 ตำแหน่ง มีคนครอง 3 อัตรา มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ไม่ขอ กำหนดเพิ่ม หรือปรับลด
- น.ส.เพ็ญพักตร์ บุญสูง (ผู้ช่วยเลขานุการ) - ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ได้ดำเนินการประสานการรับโอน และจัดส่งเอกสารให้กับจังหวัดเชียงราย เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ.เชียงราย เรียบร้อยแล้ว ซึ่งตอนนี้อยู่ในระหว่างรอมติ ที่ประชุมของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย หาก ก.อบต.จ.เชียงราย มีมติเรียบร้อย จะได้จัดทำคำสั่ง ตามที่ประสานวันวัน โอน คือ วันที่ 5 ตุลาคม 2563
- นายประจวบ มาลานัน (กรรมการ) - กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีพนักงานที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานจำนวน 3 ตำแหน่ง ไม่มีตำแหน่งที่ว่าง และโรงเรียน อบต.สันติสุข มี บุคลากรทั้งหมด 5 ตำแหน่ง มีคนครอง 4 อัตรา ว่าง 3 อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งครู อันดับ คศ.1 และตำแหน่ง ผู้ช่วยครู และบุคลากรที่ปฏิบัติใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ไม่ มีอัตราว่าง
- น.ส.พนัญฐมกล บุญสูง (กรรมการ) - ทั้งนี้ ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่งในโรงเรียน และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้วมีดังนี้ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหาร ส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุน การสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2558 องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้รับการจัดสรรตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากร สนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา จำนวน 6 อัตรา และมีพนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยครู ที่ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรา รวมทั้งหมด 7 อัตรา ซึ่งจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน มีจำนวน 3 ห้องเรียน รวม 29 คน

ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	การกำหนดจำนวนอัตรากำลัง
1. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา นักเรียน 21-40 คน จำนวน 1 อัตรา 2. ตำแหน่ง สายงานการสอน นักเรียน 21-40 คน จำนวน 2 อัตรา 3. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอน นักเรียน 21-40 คน ไม่มี 4. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา	1. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา 2. ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน 4 อัตรา* 3. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน 1 อัตรา** 4. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา
<p><u>สรุป</u> การกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดตำแหน่งตามที่ได้รับ การจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน มีจำนวน 29 คน กำหนดตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา, ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน 3 อัตรา, ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน 1 อัตรา และบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา</p> <p>*ตำแหน่ง สายงานการสอนสูงกว่าหลักเกณฑ์ฯ จำนวน 2 อัตรา เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรมาก่อนตามหลักเกณฑ์ฯ และเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนจำนวน 3 ระดับชั้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพจึงแยกจัดห้องเรียนประสบการณ์เป็นแต่ละชั้น ประกอบกับการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนโดยเฉพาะ</p> <p>**ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอนสูงกว่าหลักเกณฑ์ฯ จำนวน 1 อัตรา เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรมาก่อนหลักเกณฑ์ฯ</p> <p>ในปัจจุบันมีจำนวนเด็กลดลง ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงการบริหารจัดการในสถานศึกษา ในการสรรหาจำนวนนักเรียนให้มีเพิ่มมากขึ้น หรือหากจำนวนเด็กยังไม่ถึงตามหลักเกณฑ์ฯ ก็จะมีการพิจารณาขยับเลิกตำแหน่งและเลิกจ้างพนักงานจ้างต่อไป</p>	

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 29 กันยายน 2558 ได้รับการจัดสรร ตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก จำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา รวม 2 อัตรา ปัจจุบันมีเด็กเล็ก จำนวน 18 คน

/ตาม.....

ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	การกำหนดจำนวนอัตรากำลัง
1. ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีจำนวน 1 คน 2. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก 10 : 1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก 1 คน 3. ห้องจัดประสบการณ์ให้มีเด็กปฐมวัยห้องละ 20 คน และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ให้จัดเพิ่มอีก 1 ห้อง	1. ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่มี 2. ตำแหน่ง ครู จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา 3. ห้องจัดประสบการณ์ จำนวน 1 ห้อง
<p>สรุป การกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดตำแหน่งตามที่ได้รับคำสั่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวนเด็กเล็กในปัจจุบันมีจำนวน 18 คน กำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ จำนวน 1 อัตรา</p>	

การกำหนดตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ

นายวิมล ตาเมืองมูล
(ประธานกรรมการ)

- ให้มีการปรับปรุงการบริหารจัดการในสถานศึกษาในการสรรหาจำนวนนักเรียนให้มีเพิ่มมากขึ้น หรือหากจำนวนเด็กยังไม่ถึงตามหลักเกณฑ์ฯ ก็ให้มีการพิจารณาขยับเล็ก ตำแหน่งและเลิกจ้างพนักงานจ้าง

มติที่ประชุม

- สรุปบทวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่ม

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ได้แก่

1. ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน 1 อัตรา
2. ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน 1 อัตรา

สำนักปลัด อบต. มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 10 ตำแหน่ง 10 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา, ประเภทวิชาการ จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา, ประเภททั่วไป จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา, พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ปัจจุบันสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 10 ตำแหน่ง 10 อัตรา มีอัตรารว่าง 3 อัตรา

ได้แก่.....

ได้แก่

1. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน 1
อัตรา
2. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา
3. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
4. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 อัตรา
5. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
6. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน จำนวน 1 อัตรา
7. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา
8. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 1
อัตรา
9. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา
10. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา

กองคลัง มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 5
ตำแหน่ง 5 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง 1
อัตรา, ประเภทวิชาการ จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา, ประเภททั่วไป จำนวน
1 ตำแหน่ง 1 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
ปัจจุบันกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 5 ตำแหน่ง 4 อัตรา มี
อัตราว่าง 1 อัตรา ได้แก่

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) จำนวน 1
อัตรา
2. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา
3. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา
4. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
5. ตำแหน่ง คนงาน จำนวน 1 อัตรา

กองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 3 ตำแหน่ง
4 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา,
ประเภททั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ปัจจุบันกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน
4 ตำแหน่ง 3 อัตรา มีอัตราว่าง 1 อัตรา ได้แก่

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน 1 อัตรา
(ว่าง)
2. ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน 2 อัตรา
3. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความต้องการอัตรากำลัง
พนักงานทั้งหมด จำนวน 10 ตำแหน่ง 12 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ
ท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา, ประเภทวิชาการ จำนวน 1 ตำแหน่ง 1
อัตรา, ประเภททั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา, พนักงานครุองค์การบริหาร
ส่วนตำบล จำนวน 2 ตำแหน่ง 4 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2
ตำแหน่ง 2 อัตรา บุคลากร สนับสนุนการสอน จำนวน 1 ตำแหน่ง 1
และบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ปัจจุบันกอง
การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 10
ตำแหน่ง 12 อัตรา มีอัตราว่าง 3 อัตรา ได้แก่

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
จำนวน 1 อัตรา

2. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน 1 อัตรา

3. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา

- โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

4. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

5. ตำแหน่ง ครู จำนวน 3 อัตรา (ว่าง 1 อัตรา)

6. ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

7. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา

8. ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน 1 อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

9. ตำแหน่ง ครู จำนวน 1 อัตรา

10. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด
จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
ปัจจุบันหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 1 ตำแหน่ง
1 อัตรา ไม่มีอัตราว่าง ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน 1
อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข รวมทั้ง
ส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 29 ตำแหน่ง 34 อัตรา แยก
เป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน 19 ตำแหน่ง 21 อัตรา มีคนครอง
จำนวน 16 ตำแหน่ง 17 อัตรา ไม่มีคนครอง 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา

- พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 ตำแหน่ง 5 อัตรา มี
คนครอง 1 ตำแหน่ง 3 อัตรา ไม่มีคนครอง จำนวน 2 ตำแหน่ง 2
อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา มีคนครอง 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ไม่มีคนครอง 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา มีคนครอง 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ไม่มีอัตราว่าง

- รวมจำนวนอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 29 ตำแหน่ง 34 อัตรา มีคนครอง 26 อัตรา ว่าง 8 อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการ พบว่า อัตรากำลังมีความเหมาะสมเพียงพอแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ปรับเกลี่ยอัตรากำลัง และมอบหมายงานให้บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัดเชียงราย และนโยบายของผู้บริหาร

นายวิมล ตาเมืองมูล
(ประธานกรรมการ)

- บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

น.ส.เพ็ญพักตร์ บุญสูง
(เลขานุการ)

- บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร หรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากร

มติที่ประชุม

- การประเมินความรู้ ความสามารถ ให้มีการประเมินความรู้ในตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้มีความรู้ในด้านใดบ้างถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยให้มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการพัฒนา บุคลากร

นายวิมล ตาเมืองมูล
(ประธานกรรมการ)

- การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละส่วนราชการ

น.ส.ปริยาภรณ์ แก้วร่วมวงศ์
(กรรมการและ
เลขานุการ)

- สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

นางกัญจนา มหากันธา
(กรรมการ)

- กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงิน อื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ

การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

นายวรพงษ์ แสนชาติ
(กรรมการ)

- กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียน การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

นายประจวบ มาลาพันธ์
(กรรมการ)

- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

น.ส.พนัญชฎมกล บุญสูง
(กรรมการ)

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุรวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และการเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ งานตรวจสอบการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ในฐานะส่วนราชการที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร พร้อมทั้งตรวจสอบหลักฐาน เอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย และ ระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการ ควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบาย และแนวทางการตรวจสอบ มาตรการ การควบคุมภายใน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

มติที่ประชุม

- สรุปการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
1. สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไปต้น) 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1. สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไปต้น) 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. กองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	2. กองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
3. กองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น) 3.1 งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.2 งานไฟฟ้า	3. กองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น) 3.1 งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.2 งานไฟฟ้า
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน

นายวิมล ตาเมืองมูล
(ประธานกรรมการ)

น.ส.เพ็ญพักตร์ บุญสูง
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

- บทศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

- ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น มีทั้งหมด 99 สายงาน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท

1. สายงานผู้ปฏิบัติ

1.1 ประเภททั่วไป

1.2 ประเภทวิชาการ

2. สายงานผู้บริหาร

2.1 ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

2.2 ประเภทบริหารท้องถิ่น

/ตำแหน่ง.....

- ตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค์การบริหารส่วน

ตำบล

1. สายงานการสอน
 2. สายงานผู้บริหารสถานศึกษา
- ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มี 2 ประเภท

1. พนักงานจ้างตามภารกิจ

1.1 ผู้มีคุณวุฒิ

1.2 ผู้มีทักษะ

2. พนักงานจ้างทั่วไป

- กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ตามที่มีอยู่เดิม ดังนี้

มติที่ประชุม

พนักงานส่วนตำบล รวม 19 ตำแหน่ง

1. สายงานผู้ปฏิบัติ

1.1 ประเภททั่วไป รวม 4 ตำแหน่ง

- 1) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- 2) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

- 3) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- 4) ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

1.2 ประเภทวิชาการ รวม 9 ตำแหน่ง

- 1) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- 2) ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- 3) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/

ชำนาญการ

- 4) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- 5) ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- 6) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- 7) ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- 8) ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- 9) ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/

ชำนาญการ

2. สายงานผู้บริหาร

2.1 ประเภทอำนวยการท้องถิ่น รวม 4 ตำแหน่ง

- 1) ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไปต้น)
- 2) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น)
- 3) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น)
- 4) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาต้น)

2.2 ประเภทบริหารท้องถิ่น รวม 2 ตำแหน่ง

- 1) ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง)
- 2) ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นต้น)

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 2 ตำแหน่ง

1. สายงานบริหารสถานศึกษา
 - ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.2
2. สายงานการสอน
 - ตำแหน่ง ครู

พนักงานจ้าง รวม 8 ตำแหน่ง

1. พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - 1.1 ผู้มีคุณวุฒิ
 - 1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
 - 2) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
 - 3) ผู้ช่วยครู
 - 4) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
 - 1.2 ผู้มีทักษะ
 - 1) ผู้ดูแลเด็ก
2. พนักงานจ้างทั่วไป
 - 1) พนักงานขับรถยนต์
 - 2) คนงาน
 - 3) ภารโรง

นายวิมล ตาเมืองมูล
(ประธานกรรมการ)
น.ส.เพ็ญพักตร์ บุญสูง
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

- บทวิเคราะห์การกำหนดเลขที่ตำแหน่ง และเลขที่ส่วนราชการ
- การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

มติที่ประชุม

- มอบหมายให้เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

นายวิมล ตาเมืองมูล
(ประธานกรรมการ)
น.ส.เพ็ญพักตร์ บุญสูง
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

- การวิเคราะห์ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และ ประโยชน์ตอบแทนอื่น
 - ได้ดำเนินการคำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนของตำแหน่งอัตรากำลัง กรอบอัตรากำลังมีอยู่เดิมรายละเอียดตาม (เอกสารแนบท้าย 1)
 - ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ 20 ของยอดรวม ค่าจ้างในแต่ละปี
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ใช้ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 เพื่อขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการ คำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 และ 2566 ให้บวกเพิ่มขึ้น อีกร้อย ละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
 - ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566
- | | |
|----------|--------------|
| พ.ศ.2564 | ร้อยละ 22.59 |
| พ.ศ.2565 | ร้อยละ 22.26 |
| พ.ศ.2566 | ร้อยละ 21.96 |

มติที่ประชุม

- ที่ประชุมได้วิเคราะห์และตรวจสอบการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย เรียบร้อยแล้ว มี ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ไม่เกินร้อยละ 40
- ทั้งนี้ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2564-2566 โดยให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการจัดสร้ง ร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ให้กับจังหวัด เชียงราย เพื่อเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงรายต่อไป

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

เลิกประชุมเวลา 12.50 น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวเพ็ญพักตร์ บุญสูง)

นักจัดการงานทั่วไป

ผู้จัดทำรายงานการประชุม

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ลงชื่อ)

(นายวิมล ตาเมืองมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิและประสบการณ์ของตำแหน่งงานตามระเบียบของกรมแรงงานมาใช้จ่ายค่าจ้างบุคลากร เพื่อให้มีความคุ้มค่าและไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓


ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	จำนวน	จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	จำนวนที่อยู่		อัตราค่าจ้างที่ควรจ่าย	อัตราค่าจ้างตาม	ภาระค่าจ้าง			ค่าใช้สอยรวม (3)			หมายเหตุ
							ตำแหน่ง	ว่าง			เงิน / ๓๓	เงิน / ๓๓	เงิน / ๓๓	เงิน / ๓๓	เงิน / ๓๓	เงิน / ๓๓	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ป.๓๓ อ.๓๓)	กลาง	1	1	503,160	168,000	1	1	1	16,440	19,560	19,560	687,600	707,160	726,720	(41,930)	
2	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	13,080	13,080	13,080	471,240	484,320	497,520	(34,680)	
	รวม		2	2	919,320	210,000	2	2	2	29,520	32,640	32,640	1,158,840	1,191,480	1,224,240		
3	หัวหน้าตำบล (นักบริหารระดับสูง)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	13,320	13,440	13,440	444,720	458,160	471,240	(32,450)	
4	นักจัดการทั่วไป	ชก.	1	1	376,080	-	1	1	1	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)	
5	นักบริหารงานพิเศษ	ป.๓/๓๓.	1	-	355,320	-	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(12,000)	
6	นักบริหารงานพิเศษ	ป.๓.	1	1	336,360	-	1	1	1	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	(8,030)	
7	นักบริหารงานพิเศษ	ป.๓/๓๓.	1	-	355,320	-	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(12,000)	
8	นักบริหารงานพิเศษ	ป.๓.	1	1	305,640	-	1	1	1	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)	
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓.	1	1	194,280	-	1	1	1	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	(16,190)	
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓.	1	1	196,080	-	1	1	1	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	(16,340)	
	รวม		10	7	2,754,480	42,000	10	10	10	98,640	98,640	99,360	2,893,680	2,992,320	3,091,680	(98,360)	
11	พนักงานขับรถ (ป.๓)	-	1	-	138,000	-	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,760)	
12	พนักงานขับรถ (ป.๓)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
	รวม		2	1	246,000	-	2	2	2	5,520	5,760	6,000	251,520	257,280	263,280	(11,760)	
13	นักบริหารงานคลัง (ผู้ช่วยนักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	13,320	13,320	13,080	464,640	477,720	490,800	(13,080)	
14	นักวิชาการและบัญชี	ชก.	1	1	362,640	-	1	1	1	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(13,320)	
15	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓.	1	1	210,840	-	1	1	1	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	(17,360)	
16	เจ้าพนักงานคลัง	ป.๓/๓๓.	1	-	297,900	-	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(9,720)	
	รวม		4	4	1,375,380	42,000	4	4	4	44,040	44,040	43,800	1,461,420	1,505,460	1,549,260	(43,840)	
17	พนักงานขับรถ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
	รวม		5	4	1,375,380	42,000	5	5	5	44,040	44,040	43,800	1,461,420	1,505,460	1,549,260	(43,840)	


18	08.03.01 (08) นักบริหารงานช่าง (ผู้ชำนาญการช่าง)	ตำแหน่ง	1	1	1	1	1	1	1	1	13,620	13,620	449,220	462,840	476,360	ว่างเต็ม (17 ม.ค. 2562) "อยู่ระหว่างการศึกษา" ขอ ก.อบต."
19	นายช่างโยธา	34	1	1	1	1	1	1	1	1	11,160	11,040	307,920	318,960	329,880	ว่างเต็ม (24.7.30)
20	นายช่างโยธา	34	1	1	1	1	1	1	1	1	10,560	11,880	275,040	286,920	297,840	ว่างเต็ม (22.04.0)
	พนักงานขับรถ															
	พนักงานช่างเทคนิค															
21	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ผู้ชำนาญ)	-	1	1	1	1	1	1	1	1	6,480	6,720	167,400	174,120	181,200	ว่างเต็ม (13.4.10)
	รวมช่าง	4	3	4	4	4	4	4	4	4	41,820	43,260	1,199,580	1,242,840	1,285,980	ฟรี 1
22	08.03.02 (08) นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	ตำแหน่ง	1	1	1	1	1	1	1	1	12,960	13,440	384,720	398,160	411,600	ว่างเต็ม (27.4.80)
23	นักวิชาการศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	30	1	1	1	1	1	1	1	1	13,080	13,080	429,240	442,320	455,520	ว่างเต็ม (31.6.80)
24	เจ้าพนักงานวิชาการ (ผู้อำนวยการศึกษา)	34	1	1	1	1	1	1	1	1	6,480	7,320	202,560	209,880	217,320	ว่างเต็ม (16.3.40)
	พนักงานขับรถ															
	โรงเรียน อบต. สันติสุข															
25	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการศึกษา)	30.2	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม (1 พ.ค. 2560)
	โรงเรียน															
26	ครู	30.2	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม (1 พ.ค. 2560)
27	ครู	30.2	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม (16 พ.ค. 2563)
28	ครู	30.1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม (16 พ.ค. 2563)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. สันติสุข															
29	ครู	30.1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม (16 พ.ค. 2563)
	โรงเรียน															
	โรงเรียน อบต. สันติสุข															
	พนักงานช่างเทคนิค															
30	ผู้ช่วยครู (ผู้ชำนาญ)	-	1	1	1	1	1	1	1	1	7,200	7,560	187,200	194,760	202,560	ว่างเต็ม (12.1.ค. 2562)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการนิเทศและบัญชี (ผู้ชำนาญ)	-	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม (16.3.40)


บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (ไม่รวมเงินอุดหนุน)
ที่ตั้งจ่ายในงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564
องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ลำดับ	รายการ	ตั้งจ่ายปี 64	หมายเหตุ
1	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน		
	1) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	7,371,900	
	2) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	336,000	
	3.) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		
	- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)	-	
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-	
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.)	-	
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พนักงาน)	-	
	- เงินค่าตอบแทนพิเศษ	84,000	
2	ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน		
	1) ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	-	
	2) ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	578,040	
	3) เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ลูกจ้างประจำ + พนักงานจ้าง)	48,000	
3	ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ (ประโยชน์ตอบแทนอื่น)		
	1) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-	
	2) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	-	
	3) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตร ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร และข้าราชการครู กทม.	85,100	
	4) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
	5) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย นอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	
	6) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร ที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	
	7) ค่าเช่าบ้าน	836,900	
	8) เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-	
	9) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และ ลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-	
	10) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
	11) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจาก ราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	
	12) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	40,320	
	13) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.พ.)	187,777	
	14) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	
	15) บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ และ ประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ เนื่องในการ ป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	
	16) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	889,345	
	17) ทุนการศึกษา	-	

18) เงินเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด		
19) เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน		5,000
	รวมทั้งสิ้น	10,462,382
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564		40,778,200
	คิดเป็นร้อยละ	25.66

(ลงชื่อ)..........ผู้กรอกข้อมูล
 (นางกัญจนา มหากันธา)
 ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจสอบ
 (นางสาวพนัญชฎมล บุญสูง)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

(ลงชื่อ)..........ผู้รับรอง
 (นายวิมล ตาเมืองมูล)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ปีงบประมาณ	เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผน อัตรากำลัง 3 ปี	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ.	ภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ
ยอดจ่ายจริง	6,771,913.33	510,058.10	7,281,971.43	32,107,203.02	22.68
ปีงบประมาณ 2562	8,890,695.00	858,160.00	9,748,855	39,727,000.00	24.53
ยอดตั้งจ่าย ตามข้อบัญญัติ 2563		ยอดตั้งจ่ายตามข้อบัญญัติ ปีงบประมาณ 2563			
				ค่าเฉลี่ย 2 ปี	23.61

ผู้กรอกข้อมูล



(นางกัญญา มหากันธา)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบแล้วและรับรองถูกต้อง



(นางสาวพญัฐกมล บุญสูง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข



(นายวิมล ตาเมืองมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

4

2

5

4

2

2

4

2