



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย
อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้ เหมาะสม และพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ให้มีศักยภาพสูงขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการ จัดทำงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า ลดภารกิจ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และให้บริการที่พึงพอใจกับประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อยจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย	๓๑
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๓๓
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๔
- อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	๓๗
- กรอบอัตรากำลัง	๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งเลขที่ในส่วนราชการ	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๙

ภาคผนวก

- ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ประกาศ อบท. เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ร่างคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อประชุม
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย
อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้ครบกำหนด ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลาง(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลาง(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๙ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ผู้อำนวยการกอง เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช่

ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือน้ำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้ จะเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วน

ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้ใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลและผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มหรือลดลง

๓.๙ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนอัตรากำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

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

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็น

แนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออภินัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๙.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์กรบริหารส่วนตำบลปงน้อย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

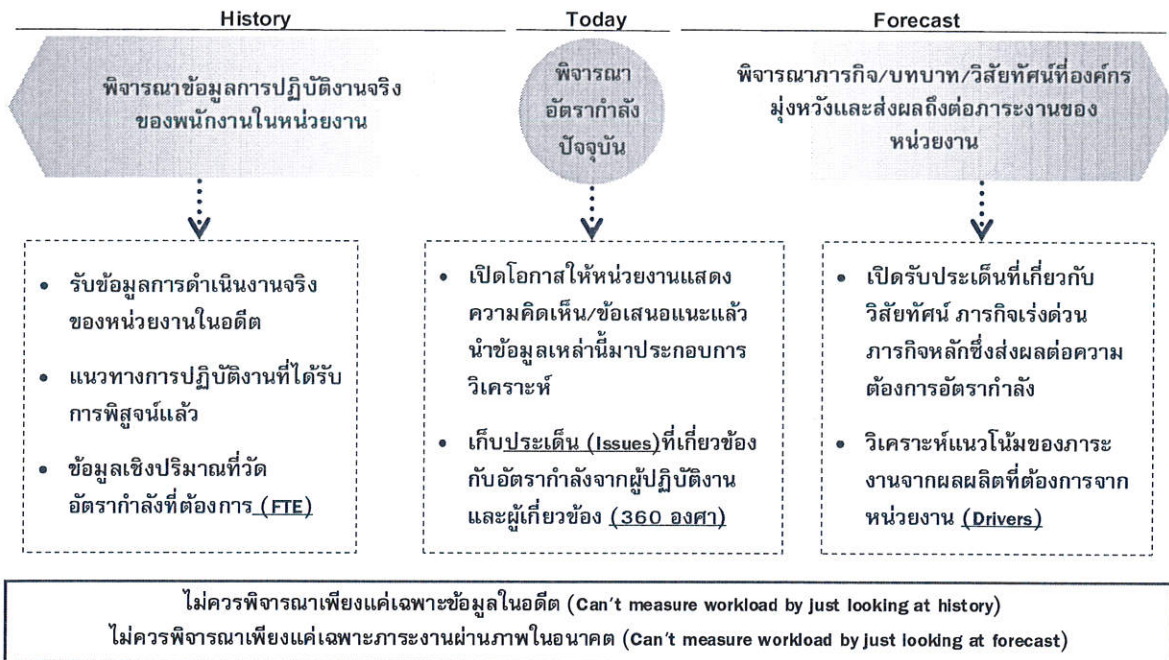
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยงานตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ส่วนใหญ่เน้นการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงินยอเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

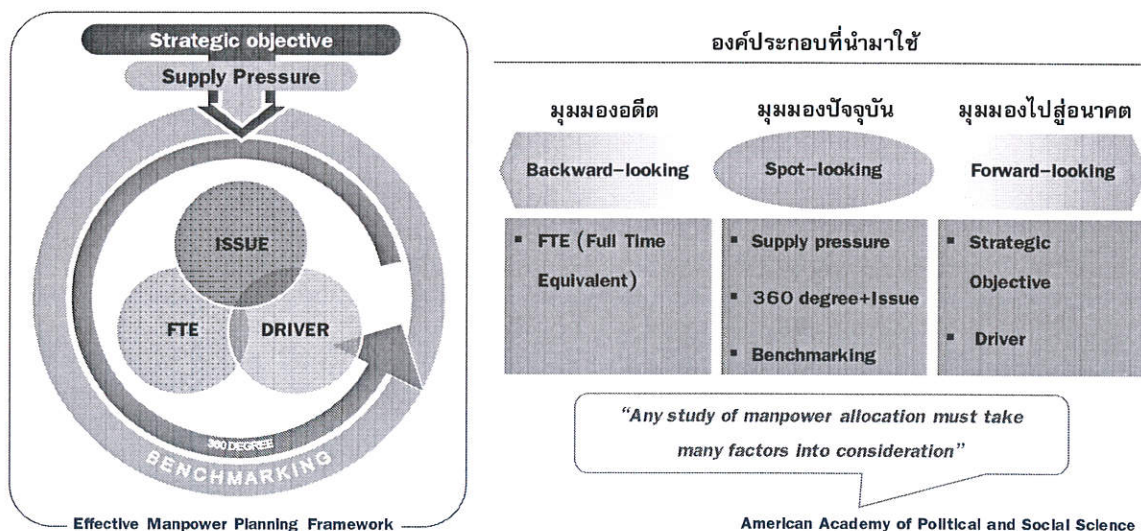
๓.๙.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย 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 ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ปงน้อย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย จะพิจารณาคูณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการ รักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตาม ภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ปงน้อย
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ และองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๑๐ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปวงน้อย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๑๐.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปวงน้อย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปวงน้อยสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลปวงน้อย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๑๐.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลปวงน้อย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๑๐.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปวงน้อย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปวงน้อย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๑๐.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๑๐.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปวงน้อย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลปวงน้อย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลปวงน้อย โดยรวม

๓.๑๐.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปวงน้อย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๑๑ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๑๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๑.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑๑.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย

๓.๑๑.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐาน้องการบริหารส่วนตำบลปงน้อย เช่น กฎระเบียบ
การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๑๑.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๑๑.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย และส่ง
คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๑๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

[illegible]

[illegible]

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ปงน้อย			กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต. ไชยชัย		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.หนองปากอ๋	
ที่	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวน	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ)	-
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ปงน้อย		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลไชยชัย		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองปากอ๋	
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	๑
๔๘	ครุ.คศ.๒	๓	ครุ.คศ.๒	๓		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑		
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป	
๕๒	คนงาน	๑	คนงาน	๖	คนงาน	๑
	รวม	๕๐	รวม	๕๐	รวม	๓๙

หมายเหตุ รวมอัตรารว่างแล้ว

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย จัดตั้งโดยมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน มีประชากรจำนวน ๕,๗๗๖ คน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนา การเกิดสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญด้านต่าง ๆ จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พันธกิจ การบริการสาธารณะ
 - เป้าประสงค์ การบริการสาธารณะที่มีความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัยอย่างทั่วถึง
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน สะพาน ทางระบายน้ำ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
- มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
- มีอาคาร/ศาลาที่ได้มาตรฐาน
- จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณครบถ้วนเครื่องขยายเสียงหอกกระจายข่าวเพิ่มขึ้น

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน ทางระบายน้ำและอื่นๆ การบำรุงรักษา	จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และมีมาตรฐาน จำนวนท่อและรางระบายน้ำ ฯลฯ เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒.การก่อสร้างและปรับปรุงหอประชุม และศาลา	มีหอประชุมเอนกประสงค์ของหมู่บ้านและศาลาฯ ที่ได้มาตรฐานใช้งานมากขึ้น
๓. การติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ	มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
๔. การพัฒนาระบบจราจรและสื่อประชาสัมพันธ์	จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณไฟครบถ้วน , ภายในหมู่บ้าน มีเครื่องขยายเสียงหอกกระจายข่าวในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม และขนส่งภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

● พันธกิจ

การส่งเสริมด้านเศรษฐกิจและสังคม

● เป้าประสงค์

การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เกษตรกรมีความอาชีพที่มั่นคง เพิ่มมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้าการเกษตร
- ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีสุขภาพอนามัยที่ดี
- ชุมชนมีความเข้มแข็งปลอดภัยจากยาเสพติด

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเศรษฐกิจในชุมชน	ส่งเสริมการจัดทำตลาดชุมชน การรักษาความสะอาดของตลาดชุมชนส่งเสริมการขายสินค้าปลอดสารพิษ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	การบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
๔. ส่งเสริมและพัฒนากิจการระเบียบชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ และการส่งเสริมก่อสร้างสวนสาธารณะ	มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายทุกชุมชน

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากลและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและกีฬานันทนาการ
- พันธกิจ การส่งเสริมด้านเศรษฐกิจและสังคม
 - เป้าประสงค์ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกีฬานันทนาการ
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบในท้องถิ่น	การศึกษาอย่างทั่วถึง
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมล้านนา	อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่	มีสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสมัยใหม่ใช้

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย อำเภอต๋อยหลวง จังหวัดเชียงราย

- ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจ การส่งเสริมด้านเศรษฐกิจและสังคม
 - เป้าประสงค์ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย	ชุมชนสะอาดเรียบร้อย
๒. การอนุรักษ์คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้แหล่งน้ำธรรมชาติ	แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่
๓. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร	มีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรตลอดปี

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติ ที่สมบูรณ์และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

● พันธกิจ

การพัฒนาการเมืองและการบริการ

● เป้าประสงค์

การพัฒนาการเมือง การบริการให้มีความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง และปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน
- พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- พัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วม

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ท้องถิ่นในทุกด้านเพื่อการแก้ไขปัญหาและบริการประชาชน	บุคลากรได้เข้ารับการอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
๒. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มีเครื่องมือที่ทันสมัยพร้อมสำหรับการให้บริการประชาชน
๓. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บรายได้ที่ทันสมัยและรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	รณรงค์ ส่งเสริม อบรม เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ ผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนา และช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อน และบรรเทาความต้องการของประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค ด้านแหล่งน้ำได้ระดับหนึ่ง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปเพราะต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก

ความต้องการของประชาชน

ความต้องการของประชาชนด้านนี้จึงมีอีกจำนวนมาก เช่น การก่อสร้าง การปรับปรุงการซ่อมแซมถนนและอื่น ๆ ภายในชุมชนหมู่บ้าน การขยายเขตไฟฟ้า ระบบประปา แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

รัฐบาลได้แก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจมาโดยตลอด แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านนี้ให้หมดไปเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องมาหลายปี พืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในภาคอุตสาหกรรม ต้องลดการผลิตลดคนงาน ทำให้คนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ไม่มีรายได้เลี้ยงดูครอบครัว องค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย จึงได้มีการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ให้ราษฎรมีรายได้เสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว สนับสนุนให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ต่อไปในอนาคต และผลกระทบทางด้านสังคมที่ผ่านมาจากการแพร่ระบาดของยาเสพติดในปัจจุบัน ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไม่ดีเท่าที่ควร ขาดการป้องกัน รักษา และการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ขาดโอกาสทางการศึกษารวมทั้งสวัสดิการ และกิจกรรมนันทนาการที่ไม่เพียงพอ มีการส่งเสริมความรู้ ป้องกันการระบาดของยาเสพติดทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ รมรงค์หมู่บ้านปลอดยาเสพติด พัฒนาคุณภาพชีวิตคนชรา ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคม เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ความต้องการของประชาชน

จากสภาพปัญหา พบว่าประชาชนมีความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนป็น้องจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ด้านวิชาการทางการเกษตร และการศึกษาดูงานสถานที่ทำการเกษตรตัวอย่างสนับสนุนงบประมาณในการทำเกษตร และจัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมและให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยทางการเกษตร

๓. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

สภาพปัญหา

ปัจจุบันปัญหาด้านการศึกษาเป็นปัญหาที่สำคัญที่จะต้องเร่งเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ประชาชนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุค และสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้จะทำให้ประชาชนตกเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีทางเลือกในการดำเนินชีวิตน้อยลง จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับตลอดจนรักษามรดกวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนให้คงอยู่ตลอดไป

ความต้องการของประชาชน

จากสภาพปัญหาพบว่าประชาชนมีความต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดระบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของประชาชนและเยาวชน ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ การเรียนรู้การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การพัฒนาอาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีและการเรียนรู้ที่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง

๔. ด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สภาพปัญหา

รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในรูปของกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและทันสมัย มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว ทัวถึง และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ความต้องการของประชาชน

จัดประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆสรรหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรให้เกิดความรู้และความชำนาญในการพัฒนา

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้เล็งเห็นปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและขาดจิตสำนึกในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดมลพิษต่าง ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้ดำเนินการปลูกป่า สร้างแนวกันไฟป่า สร้างฝายชะลอน้ำ ขุดลอกลำห้วยต่าง ๆ และการรณรงค์ห้ามมิให้มีการเผาป่าเพื่อคงสภาพพื้นที่ป่าให้อุดมสมบูรณ์ ซึ่งก็แก้ปัญหาได้ระดับหนึ่ง ในปัจจุบันจะต้องพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สมดุลต่อไป

ความต้องการของประชาชน

ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับกลุ่มเป้าหมายเช่น เด็กและเยาวชน ตลอดจนประชาชนที่ให้ความสนใจพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ

ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

วิสัยทัศน์(Vision)ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย

“ มุ่งบริหารงานแบบเปิดเผย รับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมใช้งบประมาณ หรือ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีคุณธรรม ”

พันธกิจ(Mission)

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาการคมนาคม และการบริหารจัดการน้ำ
๒. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และส่งเสริมการเกษตร
๓. ดำรงไว้ซึ่งทุนทางสังคม และเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
๕. ส่งเสริมการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ
๖. ดำรงไว้ซึ่งฐานวัฒนธรรม ศาสนา ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น และส่งเสริมการศึกษา
๗. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

- ๑.๑ การบริการสาธารณะมีความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัยอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

- ๒.๑ เกษตรกรมีความมั่งคั่งที่มั่นคงเพิ่มมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้าเกษตร
- ๒.๒ ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีสุขภาพอนามัยที่ดี
- ๒.๓ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ปลอดภัยยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและกีฬานันทนาการ

- ๓.๑ ประชาชนและเยาวชนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ๕.๑ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในนโยบายสาธารณะ

นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย

๑. นโยบายด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบการบริหารงานของ อบต. และหน่วยงานอื่นโดยจัดเวทีประชาคม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ตามความจำเป็นตามต้องการขององค์กร หรือบุคลากรในตำบล
๓. ส่งเสริมการออกกำลังกาย การเล่นกีฬาของนักเรียน - ประชาชน
๔. ส่งเสริมงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน เช่น การป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ
๕. ส่งเสริมสนับสนุนเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัยธรรมชาติและกลุ่มพลัดถิ่น ต่าง ๆ
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาดูแลสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดหญ้าข้างถนนตามแนวเขตที่ดิน การดูแลต้นไม้การกำจัดขยะปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ในโรงเรียน
๗. ส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด และอบายมุข
๘. ส่งเสริมการดำรงชีพแบบเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ
๙. ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง หมู่บ้านปลอดยาเสพติด โรงเรียนสีขาว

๒. ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาการศึกษาทุกระดับชั้น เช่น
 - การสนับสนุนคอมพิวเตอร์เพื่อเป็นสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ
 - การเรียนรู้พื้นฐานอาชีพ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะต่าง ๆ
 - สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน ๑๐๐ %
๒. ส่งเสริมสนับสนุนงานประเพณีที่สำคัญ วัฒนธรรมค่านิยมที่ดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจการเกษตรและการท่องเที่ยว

๑. อบรมให้ความรู้ และส่งเสริมสนับสนุน เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพกลุ่มเกษตรกรต่างๆ เช่น กองทุนหมุนเวียน อาชีพเสริม
๒. ส่งเสริมสนับสนุน ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบล
๓. ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันกำจัดศัตรูพืช โรคพืชและสัตว์
๔. ส่งเสริมสนับสนุน พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์
๕. ส่งเสริมการปลูกยางพาราตามยุทธศาสตร์จังหวัด
๖. ส่งเสริมการปรับปรุงบำรุงดิน การใช้ การทำปุ๋ยหมัก
๗. ส่งเสริมการจ้างงานในโครงการของ อบต. และหน่วยงานอื่น
๘. สนับสนุนโครงการเศรษฐกิจชุมชน ร้านค้าชุมชน สินค้าโอท็อป
๙. ส่งเสริมการปลูกพืช ผักปลอดสารพิษ ข้าว ถั่วเหลือง
๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

จากวิสัยทัศน์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาเพื่อที่จะทราบสภาวะการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวะการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการพัฒนา

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาศักยภาพในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคต เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อยในภาพรวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength : S)

- ๑) ในตำบลปงน้อยมีแหล่งวัตถุดิบทางการเกษตรเป็นจำนวนมาก
- ๒) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
- ๓) มีกลุ่มอาชีพทอผ้าพื้นเมืองที่เข้มแข็ง ๒ ดาว
- ๔) มีเยาวชนที่สามารถรวมตัวกันเพื่อจัดทำกิจกรรมได้ดี
- ๕) มีแม่น้ำกกที่สามารถพัฒนาให้เป็นสวนสุขภาพและแหล่งท่องเที่ยวอีกสถานที่หนึ่ง
- ๖) มีวัดป่าอรัญญิกเวก ซึ่งเป็นวัดที่ประชาชนทั่วไปนับถือกราบไหว้ เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมอีกสถานที่หนึ่ง
- ๗) มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเดินทางไปยังอำเภอต่าง ๆ เช่น อำเภอเมือง เชียงแสน เชียงของ แม่จัน เวียงเชียงรุ้ง
- ๘) มีการปลูกยางพาราเป็นอันดับ ๑ ของจังหวัดเชียงราย
- ๙) องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ให้ความสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

จุดอ่อน (Weakness : W)

- ๑) ภาระหนี้สินเริ่มสะสม แสวงหาเงิน วัตถุ ไม่มีเวลาเพื่อส่วนรวม การช่วยเหลือแบ่งปันเริ่มหมดไป
- ๒) ชาวบ้านไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการประชุมประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
- ๔) การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย และหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด
- ๕) กลุ่มอาชีพผลิตสินค้ามาไม่มีที่จำหน่าย, ขาดตลาดรองรับ ผลผลิตทางการเกษตรขายไม่ได้ราคา
- ๖) กลุ่มอาชีพไม่มีเงินทุน (เงิน, ปุ๋ย, ยา, เครื่องพ่นยา, ความรู้ และทำไม่จริง)
- ๘) ขาดสาธารณูปโภค สาธารณูปการในบางชุมชน เช่น ระบบประปา, ไฟฟ้า, ถนน, รางระบายน้ำ, อาคารแม่บ้าน, ศูนย์ อสม., ศูนย์ผู้สูงอายุ, เป็นต้น

โอกาส (Opportunity : O)

- ๑) แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อบต. ได้กำหนดบทบาททิศทางการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยตรง (ด้วยตนเอง)
- ๒) ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงรายที่ ๑ ได้ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS ทำให้เพิ่มโอกาสการประกอบอาชีพ
- ๓) ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก จึงมีศักยภาพในการพัฒนาด้านการเกษตร
- ๔) มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาอาชีพเสริม เพื่อเป็นอาชีพที่ยั่งยืนได้
- ๕) แผนพัฒนาชาติให้ความสำคัญในการกระจายความเจริญไปชนบท
- ๖) รัฐบาลได้กำหนดบทบาททิศทางการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยตรง
- ๗) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น บุคลากร ให้ความรู้
- ๘) ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาตั้งแต่ระดับท้องถิ่น เช่น โรงเรียน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม
- ๙) นโยบายรัฐบาลส่งเสริมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจัดปัญหาความยากจน
- ๑๐) การเมืองในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อยไม่รุนแรง
- ๑๑) มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต WIFI ประจำหมู่บ้าน

อุปสรรค (Threat : T)

- ๑) งบประมาณจากส่วนกลางที่จัดสรรไม่เพียงพอ
- ๒) การจำกัดงบประมาณในการจัดทำข้อบัญญัติ ขึ้นอยู่กับรายรับรายจ่ายประจำปี
- ๓) ภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงสินค้าอุปโภค-บริโภคราคาแพง ทำให้เศรษฐกิจชะลอตัว
- ๔) กลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ การจัดทำบัญชี รายรับ-รายจ่าย
- ๕) ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐในโครงการที่เกี่วข้อง
- ๖) มีพื้นที่คาบเกี่ยวกับท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้มีการเปรียบเทียบงบประมาณกับองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย
- ๗) ประชาชน และเยาวชนรับวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต
- ๘) ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศ
- ๙) เกิดปัญหาจากภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย, อุทกภัย, ไฟป่า, แผ่นดินไหว, โรคศัตรูพืชระบาด, พืชดินเริ่มเสื่อมเนื่องจากการใช้สารเคมีทางการเกษตร

การวิเคราะห์ตามหลัก SWOT analysis โดยแยกแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง(Strength=s)	จุดอ่อน(Weakness=W)
๑. การพัฒนา ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ๒. มีประปาใช้ทุกหมู่บ้าน	๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อยไม่สามารถ ดำเนินโครงการได้เอง ๒.บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขัดกับระเบียบกฎหมาย และพื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลอยู่ในเขตป่าสงวน ๓.เส้นทางคมนาคมเป็นหลุมเป็นบ่อ ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจร ๔. งบประมาณมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถต่อยอดโครงการโครงสร้างพื้นฐานได้ครบตามความต้องการ
	โอกาส(Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)
	๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ให้ การสนับสนุน การดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น ๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วย งานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.	๑. การประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เกิดความซ้ำซ้อนของงบประมาณทำให้เสียโอกาสการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในเขต อบต.บงน้อย เป็นโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ซึ่งส่วนมากยังเกินศักยภาพของ อบต. ที่จะดำเนินการได้
ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง(Strength=s)	จุดอ่อน(Weakness=W)
๒ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	๑. มีบุคลากรในตำบลที่มีความรู้ ความชำนาญด้านการปลูกยางพารา ๒. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก ๓. มีแม่น้ำหลักสองสาย คือ น้ำกก และลำน้ำห้วยแม่ไร่ เพื่อใช้ในการเกษตร	๑. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่เป็นปัจจุบัน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ประชาชนไม่มีการจัดทำบัญชีครัวเรือน ทำให้ไม่ทราบรายรับรายจ่ายของครอบครัวที่แท้จริง ๒. ปัญหาที่ดินทำกินที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ และมีการขายที่ดินให้กับคนต่างถิ่น ๓. ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร บางหมู่บ้านยังขาด แคลนน้ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตของประชาชนเป็นอย่างมาก
	โอกาส(Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)
	๑. การแก้ไขปัญหาคความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘ ทำให้เกิดการพัฒนาคโครงสร้างพื้นฐานให้มีความเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนบน (GMS)	๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับโลก ระดับประเทศ รวมถึงระดับภูมิภาคตกต่ำ ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนน้อยไม่ทั่วถึงที่จะพัฒนาให้ได้อย่างพร้อมในทุกด้าน ๒. ปัญหาการอพยพไปทำงานต่างจังหวัด ของประชาชนวัยแรงงาน

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง(Streng=s)	จุดอ่อน(Weakness=W)
๓. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและกีฬานันทนาการ	๑. ประชาชนและเยาวชนมีการพัฒนาที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ๒. ประชาชนในตำบลปงน้อย เป็นประชาชนที่ผสมผสานจำนวน ๔ ชนเผ่า ได้แก่ พื้นเมือง อีสาน ปะกาเกอญอ และอิวเมียน ทำให้แต่ละหมู่บ้านมีเอกลักษณ์และวัฒนธรรมประเพณี แตกต่างกันจากพื้นที่อื่น	๑. ประชาชนมีทัศนคติว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถช่วยเหลือได้ทุกอย่าง จึงทำให้ประชาชนขาดการพัฒนาตนเองและรอให้ภาครัฐให้การช่วยเหลือเป็นลำดับแรกก่อนที่จะพยายามช่วยเหลือตนเอง ๒. การประสานงานระหว่างหมู่บ้านหรือชนเผ่า หรือการประสานงานระหว่างหมู่บ้านกับภาครัฐ ได้รับการให้ความร่วมมือน้อย
	โอกาส(Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)
	๑. การส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคมจากภาครัฐ ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และมีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น	๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อจำกัดของแนวทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การดำเนินงานติดขัด ๒. เนื่องจากพื้นที่ใกล้เขตชายแดน ทำให้มีปัญหาเสียดินในพื้นที่เพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง(Streng=s)	จุดอ่อน(Weakness=W)
๔. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ๒. สภาพภูมิประเทศของ อบต.ปงน้อย เป็นภูเขาสูงสลับกัน ด้านตะวันออกเป็นเทือกเขา มีแม่น้ำกก ลำน้ำห้วยแม่ไร่ไหลผ่านระหว่างหมู่บ้านซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีความสวยงาม ดึงดูดนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ๓. มีทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสมในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ	๑. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด ๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวจะต้องใช้งบประมาณสูง ทำให้ไม่สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณจำกัด
	โอกาส(Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)
	๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘ ทำให้เกิดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงตอนบน (GMS) เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. ขาดงบประมาณในการพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง(Streng=s)	จุดอ่อน(Weakness=W)
๕. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑. ผู้นำและผู้บริหารท้องถิ่นมีการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมโครงการที่ดำเนินงานโดยเปิดเผย ๓. อบต.ปงน้อย เป็น อบต.ขนาดกลาง มีสายการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนบุคลากรมีจำนวนไม่ครบตามโครงสร้างอัตราค่าจ้าง ๒. ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ขาดอุปกรณ์และบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
	โอกาส(Opportunity=O) ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม	อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T) ๑. งบประมาณไม่เพียงพอหรือมีข้อจำกัดในการพัฒนาและการจัดบริการสาธารณะ ซึ่งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นลำดับแรก จึงทำให้การจัดบริการสาธารณะในด้านอื่นมีเพียงบางส่วนจึงยังไม่ครบตามความต้องการของประชาชน

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อยจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย วิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๙. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๑๐. ด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและ ผู้ด้อยโอกาส
๑๑. ด้านส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. ด้านการคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๓. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดการแบ่งโครงสร้างออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๙ ตำแหน่ง จำนวน ๕๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีความเหมาะสมกับงบประมาณตั้งจ่ายประจำปีแล้ว ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)			พนักงานจ้าง (คน)			พนักงานครู (คน)		
				กรอบ	มีนครอง	ว่าง	กรอบ	มีนครอง	ว่าง	กรอบ	มีนครอง	ว่าง
๑	อบต.ปงน้อย	๔	๔๓,๑๔๐,๐๐๐	๒๘	๒๔	๔	๑๙	๑๓	๖	๓	๓	-
๒	อบต.โชคชัย	๔	๔๘,๓๗๐,๐๐๐	๒๑	๑๗	๔	๒๙	๒๙	-	๔	๓	๑
๓	อบต.หนองปากอ	๔	๓๘,๕๐๐,๐๐๐	๒๓	๑๕	๘	๑๒	๑๒	-	๓	๓	-

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้ทำการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึงจุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากร บุคคลองค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่าง จากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การปฏิบัติงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้คล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้และความเชี่ยวชาญไม่เพียงพอกับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบทางราชการ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความคิดใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอต่อการดำรงชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากเกินไป ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรที่ไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นิติกร ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มีหรือไม่พอ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดีและครอบคลุม ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดำเนิน/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชาชนและภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลกระทบอย่างเต็มที่ทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration/model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๔ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา ซึ่งจำนวนอัตราตำแหน่งทั้งหมดที่มีอยู่ เป็นอัตราตำแหน่งที่มีความเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อยแล้ว และตามหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ อัตรา

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีความคาดหวัง เกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้ความคาดหวังระยะสั้น

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของทุกส่วนราชการ
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจที่เร่งด่วน
๓. ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและจำนวนนักเรียนที่มีอยู่
๔. มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ รวมทั้งพนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้ครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ความคาดหวังระยะยาว

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
๒. กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แยกจากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการโดยการจัดตั้งกลุ่มงาน/ฝ่าย ในแต่ละส่วนราชการได้ตามความเหมาะสม เพื่อรองรับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ ดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป ที่ต้องให้ความชำนาญ โดยตรวจสอบการจัดการต่าง ๆ เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีงานภายในความรับผิดชอบจำนวน ๑๗ งานและ ๒ กลุ่มงาน พิจารณาตรวจสอบรายงานผลการปฏิบัติงาน สรุปเหตุผลผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ พิจารณาวินิจฉัยผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องวางแผนงานด้านต่าง ๆ ให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดสำนักปลัดได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมตรวจสอบและประเมินผลเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน การจัดฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งเข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงาน โดยมีส่วนราชการที่เป็นฝ่ายต่าง ๆ โดยมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งในสังกัดเป็นผู้ได้บังคับบัญชามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการ

ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ความเห็นเสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป ที่ต้องให้ความชำนาญ โดยตรวจสอบการจัดการต่าง ๆ เกี่ยวกับงานคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานตรวจรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน งานรับรองสิทธิการเบิกเงินงบประมาณ การควบคุมการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าและหลักฐานทางการเงิน พิจารณาตรวจสอบรายงานการเงินต่าง ๆ รายงานผลการปฏิบัติงาน สรุปเหตุผลผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ พิจารณาวินิจฉัยผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องวางแผนงานด้านต่าง ๆ ให้การปฏิบัติงานของส่วนการคลังได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนควบคุมตรวจสอบและประเมินผลเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นต้น การจัดฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งเข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงาน โดยมีส่วนราชการที่เป็นฝ่ายต่าง ๆ โดยมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งในสังกัดเป็นผู้ได้บังคับบัญชามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคาร งานอนุญาตก่อสร้าง ตามระเบียบกฎหมายงานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุม เก็บรักษาการเบิกจ่าย อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง สำรวจต่าง ๆ การออกแบบ การวางโครงการก่อสร้างในงานด้านช่างโยธา การควบคุมงานก่อสร้างและการบำรุงรักษางานด้านก่อสร้างและโยธา ปฏิบัติงานทดลองหาคุณสมบัติวัสดุ การทำงานก่อสร้าง งานซ่อมสร้างวัสดุ ครุภัณฑ์ การควบคุมการบำรุงรักษาทาง ปัจจุบันภารกิจงานด้านโยธามีการถ่ายโอนโครงการและงบประมาณต่าง ๆ และแผนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ปฏิบัติงานทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานสังคมสงเคราะห์ งานสันติทางการงานศาสนา งานขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและงานศิลปกรรม โดยควบคุมหรือช่วยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

หน่วยตรวจสอบภายใน

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการรับผิดชอบงานตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ โดยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนพอสมควร หรือปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ยากมาก โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต. ๑. งานนิติการ ๒. งานนโยบายและแผน ๓. งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๔. งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๕. งานตรวจติดตามและประเมินผล ๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๘. งานบริการสาธารณสุข ๙. งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑๐. งานส่งเสริมสุขภาพ ๑๑. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑๒. งานสวัสดิการสังคม ๑๓. งานสังคมสงเคราะห์ ๑๔. งานพัฒนาชุมชน ๑๕. งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๑๖. งานกิจการสตรีและคนชรา ๑๗. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑. งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๒. งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๓. งานบุคลากรทางการศึกษา ๔. งานสิทธิและสวัสดิการ ๕. งานสรรหาและเลือกสรร กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานกิจการสภา ๓. งานเลือกตั้ง ๔. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. งานประชาสัมพันธ์ ๖. งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	สำนักปลัด อบต. ๑. งานนิติการ ๒. งานนโยบายและแผน ๓. งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๔. งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๕. งานตรวจติดตามและประเมินผล ๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๘. งานบริการสาธารณสุข ๙. งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑๐. งานส่งเสริมสุขภาพ ๑๑. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑๒. งานสวัสดิการสังคม ๑๓. งานสังคมสงเคราะห์ ๑๔. งานพัฒนาชุมชน ๑๕. งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๑๖. งานกิจการสตรีและคนชรา ๑๗. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑. งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๒. งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๓. งานบุคลากรทางการศึกษา ๔. งานสิทธิและสวัสดิการ ๕. งานสรรหาและเลือกสรร กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานกิจการสภา ๓. งานเลือกตั้ง ๔. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. งานประชาสัมพันธ์ ๖. งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานบริหารงานคลัง ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖. งานบำเหน็จ บำนาญ ๗. งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานบริหารงานคลัง ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖. งานบำเหน็จ บำนาญ ๗. งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานการโยธา ๔. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๕. งานสาธารณูปโภค ๖. งานสำรวจและออกแบบ ๗. งานควบคุมและก่อสร้าง ๘. งานจัดการคุณภาพน้ำ	๓. กองช่าง ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานการโยธา ๔. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๕. งานสาธารณูปโภค ๖. งานสำรวจและออกแบบ ๗. งานควบคุมและก่อสร้าง ๘. งานจัดการคุณภาพน้ำ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓. งานบริหารงานทั่วไป ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. งานแผนงานและโครงการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓. งานบริหารงานทั่วไป ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. งานแผนงานและโครงการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑.งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑.งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งมี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูล ที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน(ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังเช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐

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

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งที่สำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานและแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปีจะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาด้านสังคมและชุมชน
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๖. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๗. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย จึงได้กำหนดตำแหน่งต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าใจใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น(กลาง)	๑	๑	-	
๒		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	-	
๓	ก.สำนักงานปลัด(๑๑)	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	-	
๔		นิติกร	วิชาการ(ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๕		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ(ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๖		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ(ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๗		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ(ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป(ปง./ชง.)	๑	๑	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป(ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	๑	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มี.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
		พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๒		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๑๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป					
๑๔		หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑	คิดภาระค่าใช้จ่ายเมื่อมี ผู้มาดำรงตำแหน่ง
๑๕		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ(ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๑๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป(ปง./ชง.)	๑	๑	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๗		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	
		พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๘		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มี.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
๑๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๒๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่					
๒๑		หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑	คิดภาระค่าใช้จ่ายเมื่อมี ผู้มาดำรงตำแหน่ง
๒๒		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ(ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๒๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป(ปง./ชง.)	๑	๑	-	
รวม ๒๓ ตำแหน่ง				๒๓	๑๙	๔	
๒๔	ข.กองคลัง(๐๔)	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อ ๓ เม.ย.๖๖
๒๕		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ(ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๒๖		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ(ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๒๗		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ(ปก./ชก.)	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ธ.ค.๖๕
		พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๒๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๓๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	๑	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มี.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
รวม ๗ ตำแหน่ง				๗	๔	๓	
๓๑	ค.กองช่าง(๐๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป(อาวุโส)	๑	๑	-	
๓๓		นายช่างโยธา	ทั่วไป(ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๓๔		วิศวกรโยธา	วิชาการ(ปก./ชง.)	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ธ.ค.๖๔

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มี ผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
		พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๓๖		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	๑	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มี.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
		พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๗ ตำแหน่ง				๗	๕	๒	
๓๘	ง.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม(๐๘)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเดิมเมื่อ ๑ ต.ค.๖๐ ร้องขอ ก.อบต.
๓๙		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ(ป.ก./ขก.)	๑	๑	-	
๔๐		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป(ป.ง./ขง)	๑	๑	-	
๔๑		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป(ป.ง./ขง)	๑	๑	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	๑	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มี.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ปงน้อย					
๔๓		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม**
๔๔		ครู คศ. ๒	สายการสอน	๑	๑	-	
๔๕		ครู คศ. ๒	สายการสอน	๑	๑	-	
๔๖		ครู คศ. ๒	สายการสอน	๑	๑	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๗		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	
๔๘		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	
		พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มี.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการ สรรหา
รวม ๑๒ ตำแหน่ง				๑๒	๘	๔	
๕๐	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ(ป.ก./ขก.)	๑	๑	-	
รวม ๑ ตำแหน่ง				๑	๑	-	
รวมทั้งสิ้น ๓๓ ตำแหน่ง จำนวน ๕๐ อัตรา				๕๐	๓๗	๑๓	

** จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งสายงานประเภทยานาการจำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งทั้งหมดเป็นอัตราว่างและมีความต้องการที่จะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

สำนักปลัด อบต.ปงน้อย มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ทั้งหมดจำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๓ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๐ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๘ ตำแหน่ง รวม ๒๑ อัตรา และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เป็นตำแหน่งว่าง

กองคลัง อบต. ปงน้อย มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการจำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน - อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา และมีอัตราว่างจำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ)

กองช่าง อบต. ปงน้อย มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบลประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา พนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการจำนวน ๑ อัตรา(อัตราว่าง) พนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา และมีพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา และมีจำนวนอัตราว่างจำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ตำแหน่งวิศวกรโยธา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา(ผู้มีคุณวุฒิ)จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบลประเภทอำนวยการท้องถิ่นจำนวน ๒ อัตรา พนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานครู ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๔ อัตรา ได้แก่ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งกำหนดตามหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน อบต.ปงน้อย มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา และไม่มีตำแหน่งว่าง

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อยทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๓ ตำแหน่ง จำนวน ๕๐ อัตรา แยกเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๑ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)จำนวน ๓ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๗ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๓ อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๘ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน ๔ อัตรา
๗. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๕ อัตรา

๘. พนักงานจ้างทั่วไป (อัตราว่าง) จำนวน ๒ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอกับปริมาณงาน และมีมติของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีมติให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิมตามแผนอัตรากำลังเดิม และหลังจากมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว หากมีการเก็บสถิติปริมาณในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีการทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรา ๓ ปี ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ในอนาคต โดยอาจกำหนดตำแหน่งเพิ่มในบางงานที่มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ และตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี การกำหนดจำนวนอัตราและตำแหน่งในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้กำหนดให้มีจำนวน ๑ อัตรา กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. ตำแหน่งครู ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครู เพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ต่ออัตราส่วนครู/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครู อีกหลายอัตรา และในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย อาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครู(พนักงานส่วนตำบล) และผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/คุณวุฒิ) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

ตารางการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย						
๑. งานนิติการ	๑	๑	-	-	-	
๒. งานนโยบายและแผน						
๓. งานงบประมาณและเงินอุดหนุน	๑	๑	-	-		
๔. งานยุทธศาสตร์และแผนงาน						
๕. งานตรวจติดตามและประเมินผล						
๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	๑	๒	-	-	
๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	-	-	-	
๘. งานบริการสาธารณสุข						
๙. งานส่งเสริมสาธารณสุข						
๑๐. งานส่งเสริมสุขภาพ						
๑๑. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม						
๑๒. งานสวัสดิการสังคม	๒	๑	๑	-	-	
๑๓. งานสังคมสงเคราะห์						
๑๔. งานพัฒนาชุมชน						
๑๕. งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน						
๑๖. งานกิจการสตรีและคนชรา						
๑๗. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป						
๑.งานกิจการสภา	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีจ้างเหมาบริการ
๒.งานบริหารงานทั่วไป	๕	๒	๔			
๓.งานเลือกตั้ง						
๔.งานส่งเสริมการท่องเที่ยว						
๕.งานประชาสัมพันธ์						
๖.งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี						
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่						
๑. งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	๒	๒	-	-	-	
๒.งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร						
๓.งานบุคลากรทางการศึกษา						
๔.งานสิทธิและสวัสดิการ						
๕.งานสรรหาและเลือกสรร						
๒.กองคลัง						
๑.งานบริหารงานคลัง	๑	๑	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒.งานบริหารงานทั่วไป						
๓.งานพัฒนารายได้	๒	๑	๑	-	-	
๔.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน						
๕.งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๖.งานการเงินและบัญชี						
๗.งานบำเหน็จบำนาญ						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๓.กองช่าง						
๑.งานบริหารงานทั่วไป	๗	๔	๓	-		
๒.งานควบคุมอาคาร						
๓.งานการโยธา						
๔.งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง						
๕.งานสาธารณูปโภค						
๖.งานสำรวจและออกแบบ						
๗.งานควบคุมและก่อสร้าง						
๘.งานจัดการคุณภาพน้ำ						
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๑.งานบริหารการศึกษา	๑๑	๗	๔			
๒.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๓.งานบริหารงานทั่วไป						
๔.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน						
๕.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ						
๖.งานแผนงานและโครงการ						
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน						
๑.งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	-			

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการแต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาด้านสังคมและชุมชน
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๖. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๗. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ มีความปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ	๑. ปลัด อบต. ๒. ผู้อำนวยการกองช่าง ๓. วิศวกรโยธา ๔. นายช่างโยธา อาวุโส ๕. นายช่างโยธาชำนาญงาน ๖. เจ้าพนักงานธุรการ ๗. นักวิชาการพัสดุ ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๙. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑๐. คนงาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	- ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรกรรมตามแนวทางทฤษฎีใหม่ สร้างงานและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ปลัด อบต. ๒. รองปลัด อบต. ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักพัฒนาชุมชน ๕. นักจัดการงานทั่วไป ๖. คนงาน
๓. การพัฒนาด้านสังคมและชุมชน	- ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ	๑. ปลัด อบต. ๒. รองปลัด อบต. ๓. นักพัฒนาชุมชน ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข	- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
๕. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในสังกัด ในทุกด้านเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริการประชาชน และปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรพัฒนาระบบการจัดการรายได้ขององค์กร ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. ปลัด อบต. ๒. รองปลัด อบต. ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง ๔. นักทรัพยากรบุคคล ๕. นักจัดการงานทั่วไป ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง ๗. นักวิชาการเงินและบัญชี ๘. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมล้านนา และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ - ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนามีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	๑. รองปลัด อบต. ๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕. ครู ๖. ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๘. คนงาน
๗. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- การจัดการสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการขยะ น้ำเสียและมลพิษในท้องถิ่น การรักษาความสะอาดเรียบร้อยในท้องถิ่น การอนุรักษ์ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร	๑. ปลัด อบต. ๒. นิติกร ๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. นักจัดการงานทั่วไป

จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการกำหนดตำแหน่งและยุทธศาสตร์ขององค์กรแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลบงน้อย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลบงน้อย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ก.สำนักปลัด(๑๑)								
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
๑๕	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป(ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิดภาระค่าใช้จ่ายเมื่อ มีผู้มาดำรงตำแหน่ง
๑๖	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)								
	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา ดั้งเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
๒๒	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล(ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิดการค่าใช้จ่ายเมื่อ มีผู้มาดำรงตำแหน่ง
๒๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ข.กองคลัง(๐๔)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๓ เม.ย.๖๖
๒๖	นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ธ.ค.๖๕
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
	ค.กองช่าง(๐๕)								
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ต.ค.๖๔
๓๔	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ง.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ ๑ ต.ค.๖๐ ร้องขอ ก.อบต.
๔๐	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ปงน้อย								
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ปงน้อย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
๔๕	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
รวมทั้งสิ้น		๔๙	๕๐	๕๐	๕๐	+๑	-	-	

หมายเหตุ **กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวชรินทิพย์ วันดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นางสาวนุชดา ทะนันชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายวิทยา ภูทองไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของ อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา(พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ(พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร(พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ(พ.ค.ศ.)

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณขั้นต่ำ คนละ

๑ ขั้นในแต่ละปีกรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑)+(๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น(ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก(๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก(๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นคำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๓๕

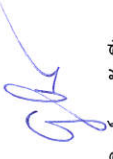
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้อย นำเสนอผลการกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ผู้ปฏิบัติงาน			อัตราค่าจ้างที่ควรจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (ระดับกลาง)	บริหารท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๑	๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๙,๙๖๐	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๗๙๖,๐๔๐	๗๙๖,๐๔๐	๗๙๖,๐๔๐	๗๙๖,๐๔๐	๔๙,๐๑๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๑	๔๔๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๑๔,๒๔๐	๑๕,๖๔๐	๑๕,๖๔๐	๕๐๔,๖๐๐	๕๐๔,๖๐๐	๕๐๔,๖๐๐	๕๐๔,๖๐๐	๓๗,๔๑๐
	รวม		๒	๒	๑,๐๓๗,๐๘๐	๒๑๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	๓๓,๒๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๕,๘๘๐	๓๕,๘๘๐	๑,๓๐๐,๖๔๐	๑,๓๐๐,๖๔๐	๑,๓๐๐,๖๔๐	๑,๓๐๐,๖๔๐	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๔๐,๒๖๐
๔	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๔,๑๑๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๔,๑๑๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๔,๑๑๐
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๐,๓๒๐
๘	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๕๖,๐๔๐	๒๕๖,๐๔๐	๒๕๖,๐๔๐	๒๕๖,๐๔๐	๒๐,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๑	๑๙๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๐๕,๐๘๐	๑๖,๔๓๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๙๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๐๕,๐๘๐	๑๖,๐๒๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑๑,๕๐๐)		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเดิมมี ๑ มี.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างพิจารณา
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป																			
๑๔	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	คิดการค่าจ้าง ที่ต่อมีผู้มีการทำงาน
๑๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๖๖,๖๔๐	๒๙,๑๑๐
๑๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๕,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๗	พนักงานขับรถยนต์(ใช้กะ)		๑	๑	๑๘๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๕,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๘	พนักงานขับรถยนต์(๙,๐๐๐)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิมมี ๑ มี.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างพิจารณา
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่าย		อัตราค่าจ้างเดิม				อัตราค่าจ้างใหม่				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในตำแหน่ง ๓ ปี ข้างหน้า	เดิม/ลด	เดิม/เพิ่ม	เดิม/เพิ่ม	เดิม/เพิ่ม	เดิม/เพิ่ม	เดิม/เพิ่ม			
	กลุ่มงานการเงิน															
	หัวหน้ากลุ่มงานการเงิน															
๒๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	คิดภาระค่าใช้จ่าย ก่อนเริ่มมีตำแหน่ง	
๒๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๖๒๐	๑๕,๖๒๐	๕๐๖,๕๖๐	๓๙,๖๓๐	
๒๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๖๒๐	๖,๖๒๐	๑๔๖,๗๖๐	๑๑,๗๐๐	
	รวมสำนักงานปลัด อบต.		๒๑	๑๗	๔,๖๔๗,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๒๑	๒๑	-	-	-	๑๕๖,๘๐๐	๑๕๖,๘๐๐	๔,๙๖๐,๐๔๐		
	กองคลัง (๑๔)															
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (๓๒,๘๐๐)	อำนาจการท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๗๖,๘๔๐	ว่างเต็มมี ๓ ม.ย. ๖๖	
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๑๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๑๒๐	๘,๑๒๐	๒๐๗,๔๔๐	๑๕,๘๔๐	
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๗,๗๖๐	๒๕,๔๗๐	
๒๗	นักวิชาการพัสดุ (๒๔,๖๑๐)	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเต็มมี ๑ ธ.ค. ๖๕	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๒๘,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๓๓,๐๘๐	๑๐,๗๐๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๙,๗๘๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑๑,๕๐๐)		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	ว่างเต็มมี ๑ ม.ย. ๖๖ อยู่ในระหว่างสรรหา	
	รวมกองคลัง (๑๔)		๗	๔	๑,๖๒๘,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๗	๗	-	-	-	๕๖,๘๔๐	๕๖,๘๔๐	๑,๘๔๑,๓๐๐		
	กองช่าง (๑๕)															
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๑	๔๘๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๔๐	๑๖,๘๔๐	๕๙๗,๘๘๐	๔๐,๙๐๐	
๓๒	วิศวกรโยธา (๒๔,๖๑๐)	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเต็มมี ๑ ธ.ค. ๖๕	
๓๓	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๒๔๐	๓๒,๔๕๐	
๓๔	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๒๔๐	๘,๒๔๐	๒๓๗,๖๔๐	๑๗,๖๙๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๑,๕๐๐	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑๑,๕๐๐)		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	ว่างเต็มมี ๑ ม.ย. ๖๖ อยู่ในระหว่างสรรหา	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๓๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	รวมกองช่าง (๑๕)		๗	๕	๑,๘๓๑,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๗	๗	-	-	-	๕๕,๘๔๐	๕๕,๘๔๐	๑,๙๓๓,๖๘๐		

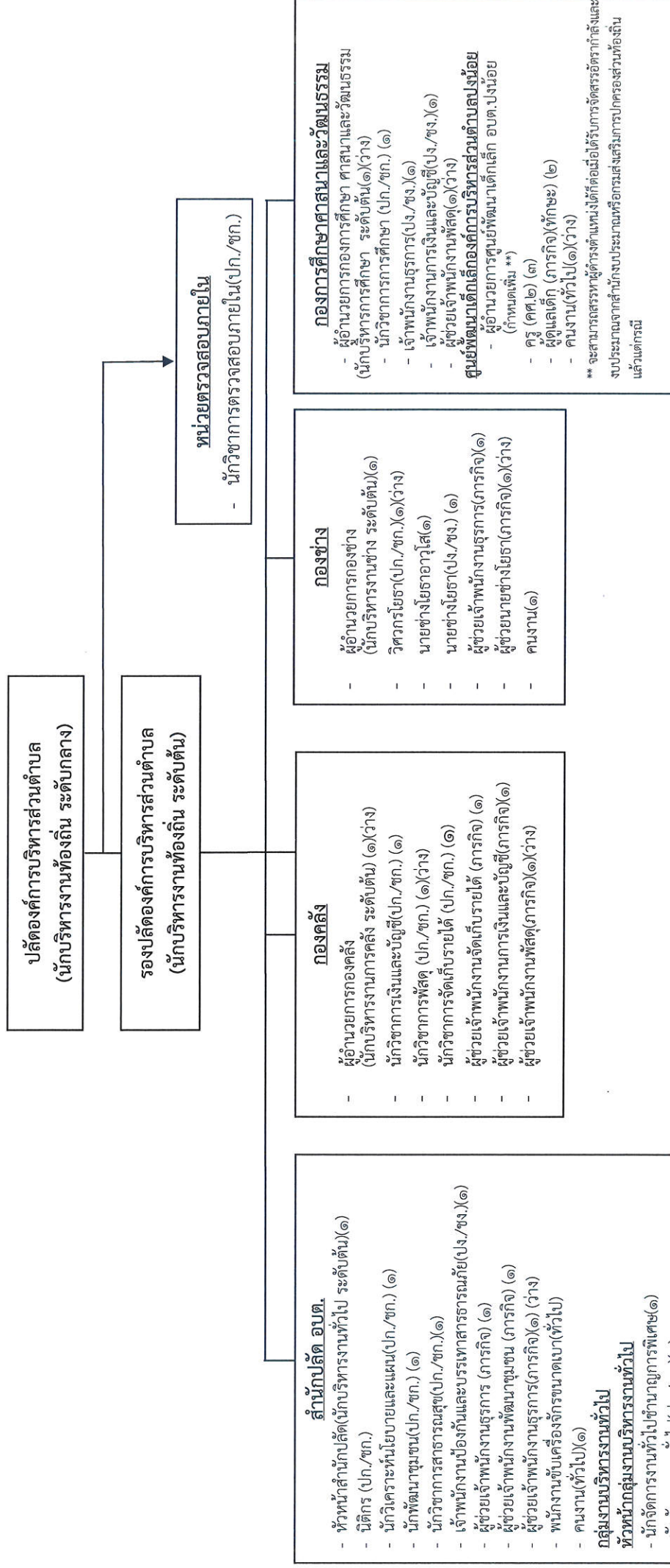
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าจะต้องให้			อัตราการสิ้นคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔๕)																				
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา(๒๕,๘๐๐))	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็มมี ๑ ค.บ.๖๐ รอชื่อ ก.อบค.
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติกร/ชำนาญการ	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๕๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๘,๗๖๐	๓๔๐,๗๒๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๒๕,๔๗๐
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑๘๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๘๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๘๐	๒๐๗,๗๒๐	๑๘,๘๘๐	๑๘,๘๘๐	๑๘,๘๘๐	๑๕,๔๗๐
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๖,๒๐๐	๑๗,๐๘๐	๑๗,๐๘๐	๑๗,๐๘๐	๑๕,๔๗๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑๑,๕๐๐)		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	ว่างเต็มมี ๑ ม.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่งน้อย																				
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	**กำหนดเพิ่ม
๔๔	ครู(๓๑,๑๘๐)		๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๕	ครู(๒๘,๒๘๐)		๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จำนวน ๓ อัตรา
๔๖	ครู(๒๘,๗๐๐)		๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จำนวน ๓ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(๑๖,๖๘๐)		๑	๘๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙๕,๕๖๐	๑๐๓,๘๐๐	๑๑๒,๕๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(๑๕,๘๐๐)		๑	๗๖,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘๔,๖๐๐	๙๒,๕๒๐	๙๖,๘๐๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๔๙	คนงาน(๙,๐๐๐)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	ว่างเต็มมี ๑ ม.ย.๖๖ อยู่ในระหว่างการสรรหา
รวมกองการศึกษา																				
			๑๒	๑,๔๕๕,๒๘๐	๔๒,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	๖๓,๘๒๐	๖๓,๘๒๐	๖๕,๓๔๐	๑,๕๕๕,๐๖๐	๑,๖๑๗,๘๘๐	๑,๖๘๐,๘๒๐	๖๕,๓๔๐	๖๕,๓๔๐	๖๕,๓๔๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๕,๒๒๐
รวม																				
(๔)			๕๐	๑๑,๐๒๒,๙๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	๓๕๘,๐๘๐	๓๕๘,๗๒๐	๓๕๘,๗๒๐	๑๑,๓๕๙,๐๔๐	๑๒,๑๔๓,๗๖๐	๑๒,๕๓๕,๖๘๐	๓๕๘,๗๒๐	๓๕๘,๗๒๐	๓๕๘,๗๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

- หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ว่าเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๓,๑๔๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๓,๑๔๐,๐๐๐ บาท = (๔๓,๑๔๐,๐๐๐ x ๓%) + ๔๓,๑๔๐,๐๐๐ = ๔๔,๔๓๔,๒๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๔๔,๔๓๔,๒๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๔,๔๓๔,๒๐๐ บาท = (๔๔,๔๓๔,๒๐๐ x ๓%) + ๔๔,๔๓๔,๒๐๐ = ๔๕,๗๖๗,๒๒๖
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๔๕,๗๖๗,๒๒๖ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๕,๗๖๗,๒๒๖ บาท = (๔๕,๗๖๗,๒๒๖ x ๓%) + ๔๕,๗๖๗,๒๒๖ = ๔๗,๑๔๐,๒๔๓
- : ข้าราชการบำนาญ ลูกจ้างประจำฝ่ายโขน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- : ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ** จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

	ผู้กรอกข้อมูล		ผู้ตรวจสอบ		ผู้รับรอง
(ลงชื่อ)	(นางสาวพรินทิพย์ วนิตี)	(ลงชื่อ)	(นางสาวนิชุดา วัฒนชัย)	(ลงชื่อ)	(นายวิทยา ภูทองไชย)
	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย		นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย

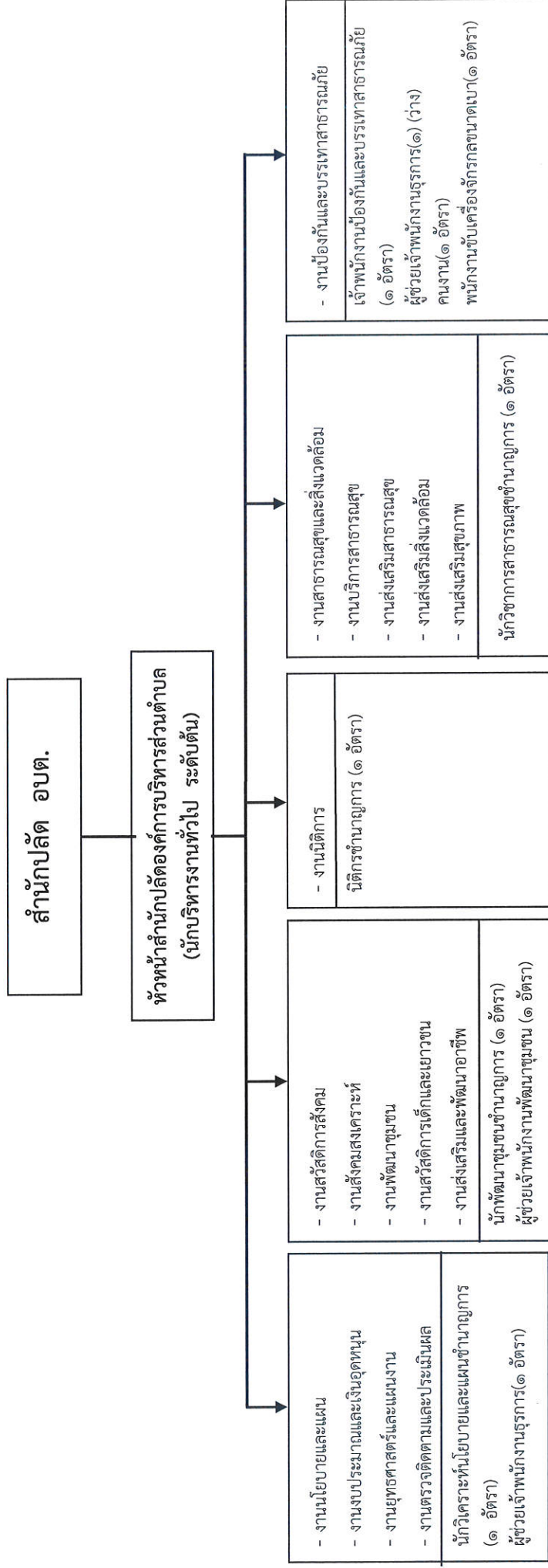
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โครงสร้างอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง



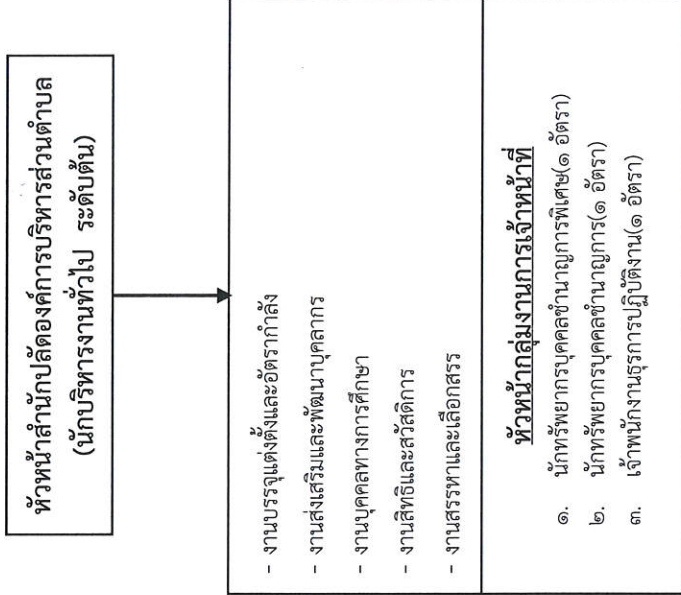
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มีที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มีที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มีที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชก.) (ที่มีที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชก.) (ที่มีที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ปก.) (ที่มีที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (อว.โล.) (ที่มีที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ชก.) (ที่มีที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มีที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มีที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มีที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มีที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	๑/-	๒/๒	-/-	๑/๒	๑/-	๑/-	๓/-	-/-	๓/-	๔/๕	๕/๖

ผังโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้อย อำเภอထေးလွှာ จังหวัดเชียงใหม่



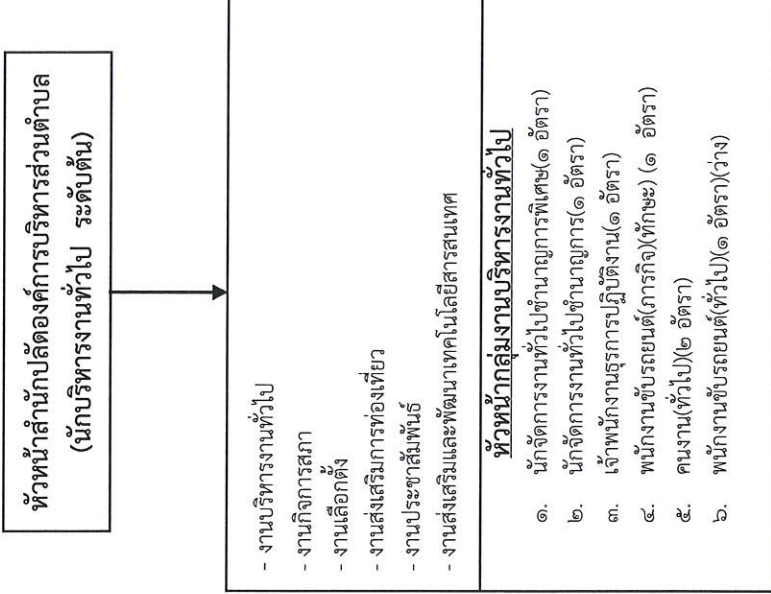
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (อาวโล.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-/-	-/-	๑/-	-/-	๔/-	-/-	-/-	๑/-	-/-	-/-	-/-	๒/๑	๒/-

ผังโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้อย อำเภอออยหลวง จังหวัดเชียงราย



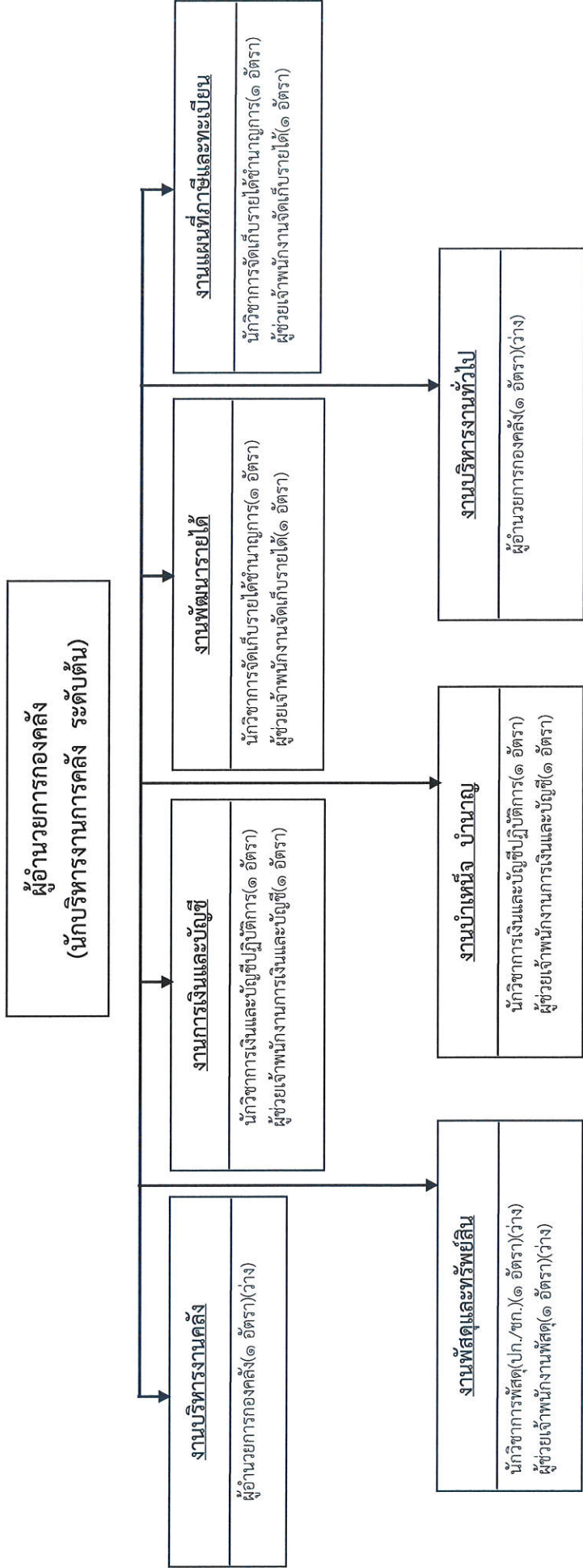
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชพ.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (อาวุโส.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-/-	-/-	-/-	-/-	๑/-	-/-	-/-	-/-	๑/-	-/-	-/-	-/-	-/-

ผังโครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้อย อำเภอออยหลวง จังหวัดเชียงราย



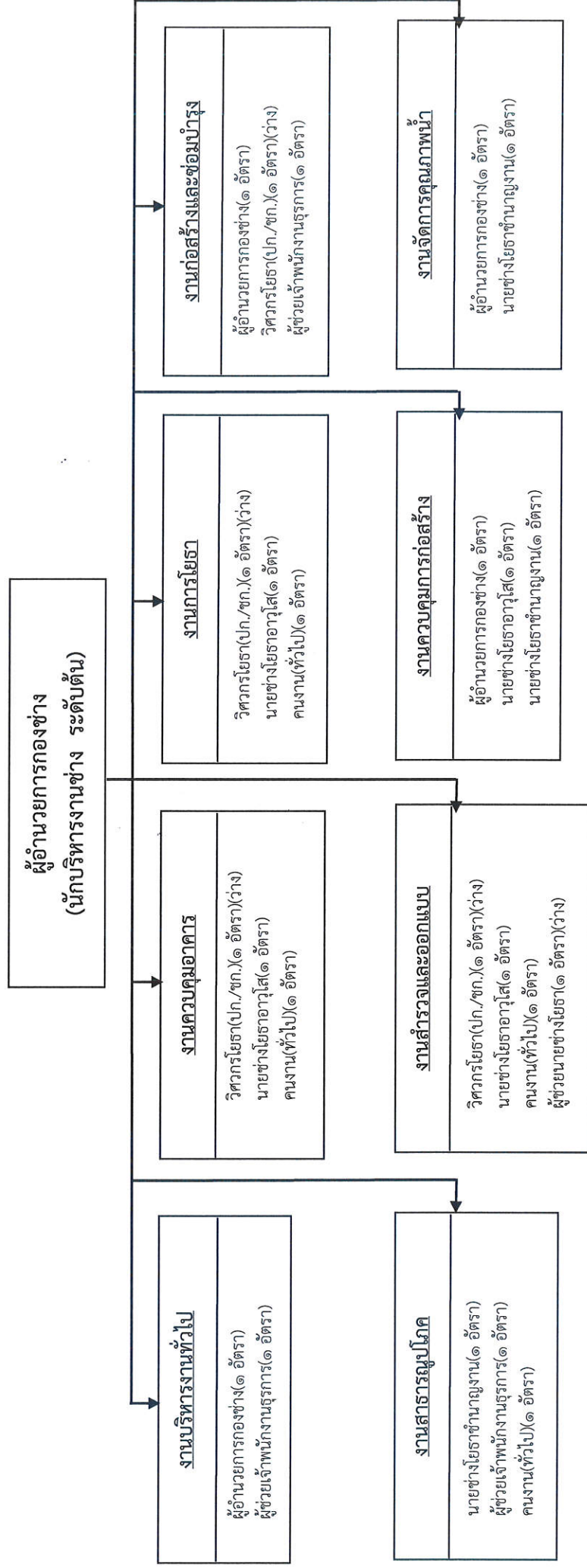
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ขพ.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (อาวุโส.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ขง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-/-	-/-	-/-	๑/-	-/-	-/-	-/-	-/-	๑/-	-/-	-/-	-/-	-/-

ผังโครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย



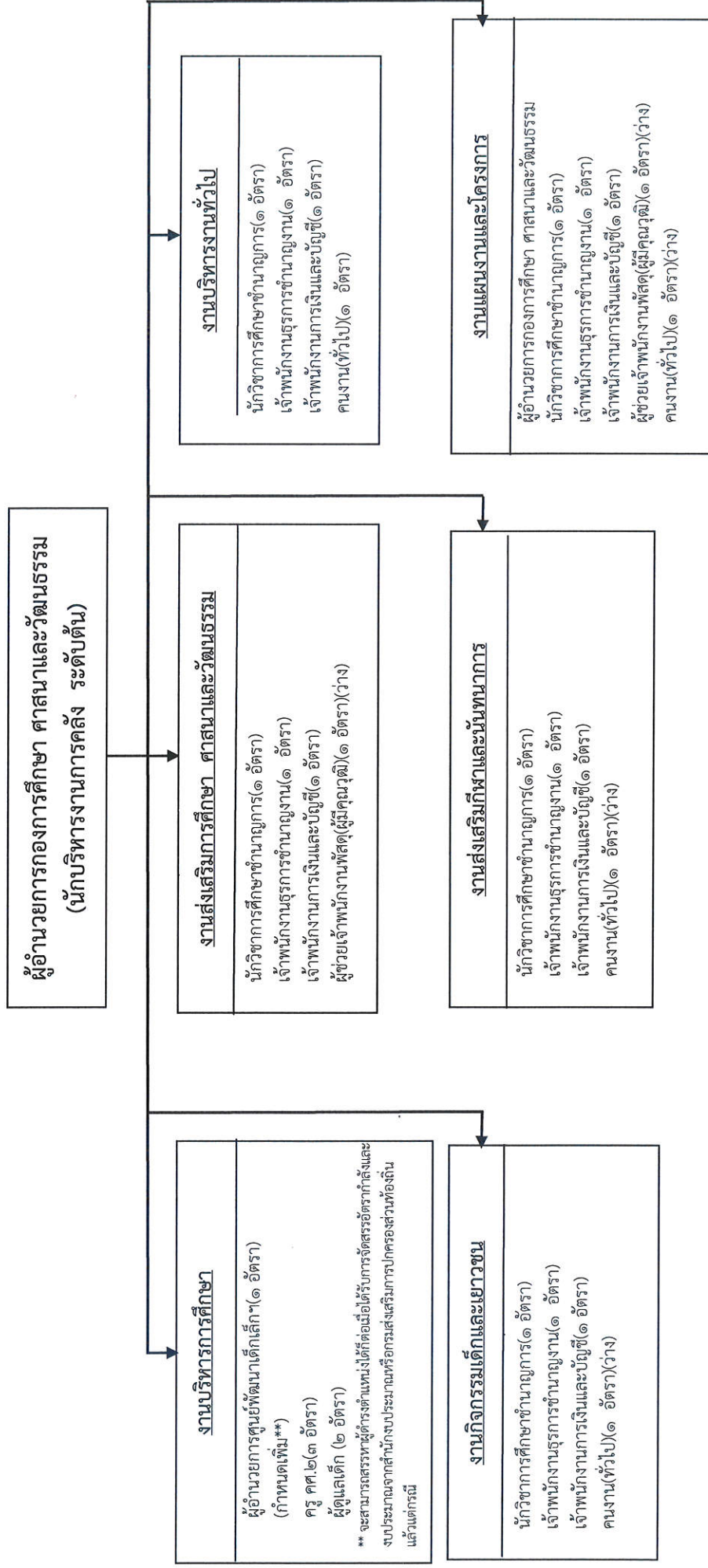
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชพ.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (อว.โล.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-/-	-/-	-/๑	-/-	๑/๑	๑/-	-/-	-/-	๑/-	-/-	-/-	๒/๑	-/-

**ผังโครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย**



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชป.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ป.ก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (อาว.โส.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ปง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-/-	-/-	๑/-	-/-	-/-	-/๑	๑/-	๑/-	-/-	-/-	-/-	๑/๑	๑/-

ผังโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ขพ.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ขก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภทวิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (อาวโส.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ขง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ประเภททั่วไป (ปจ.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-/-	-/-	-/๑	-/-	-/-	-/-	-/-	๑/-	๑/-	-/-	๓/-	๒/๑	-/๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งเลขที่ในส่วนราชการ

๑. สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ	
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน			
พนักงานส่วนตำบล														
๑	นางสาวนันทา หนองชัย	ร.ม.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๕๘,๐๑๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔๖,๑๒๐	๗๕๖,๑๒๐		
๒	นายพลากร ผะกำคำแหลง	ร.ป.ม.	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๕๘๘,๘๒๐ (๕๘,๕๑๐*๑๒)	๘๖,๐๐๐ (๗,๕๐๐*๑๒)	๕๙๐,๘๒๐	๕๙๐,๘๒๐		
สำนักปลัด														
๓	จำเอยคองศักดิ์ ธรรมสัดย	ร.ม.	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๕๘๓,๑๒๐ (๕๐,๒๐๐*๑๒)	๘๖,๐๐๐ (๗,๕๐๐*๑๒)	๕๘๙,๑๒๐	๕๙๙,๑๒๐		
๔	สิบเอกหทัย แดใจป่า	ร.ป.บ.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๕๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	-	๕๐๙,๓๒๐	๕๐๙,๓๒๐		
๕	นายศุภกฤต กุมารสิทธิ์	น.ม.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๕๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	-	๕๐๙,๓๒๐	๕๐๙,๓๒๐		
๖	นายสมยั้ง แสงงาม	ร.ป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๕๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	-	๕๐๙,๓๒๐	๕๐๙,๓๒๐		
๗	นางสาววันยา บุญสุข	พหุบาลศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐*๑๒)	-	๒๔๓,๘๔๐	๒๔๓,๘๔๐		
๘	นายยงยุทธ วัฒนณี	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ช.ง.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ช.ง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐*๑๒)	-	๒๘๕,๘๔๐	๒๘๕,๘๔๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๙	นางสาวนันทน แกวมาตี	ปวส.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๗,๑๖๐ (๑๖,๔๓๐*๑๒)	-	๑๙๗,๑๖๐	๑๙๗,๑๖๐		
๑๐	นางสาวศิริพร ปุโยแสง	ศ.บ. (พัฒนาสังคม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๒,๒๔๐ (๑๖,๐๒๐*๑๒)	-	๑๙๒,๒๔๐	๑๙๒,๒๔๐		
๑๑	นางสาวศิริพร ปุโยแสง	ศ.บ. (พัฒนาสังคม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐		
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๒	นางสาวอรรภา เต่าประจิม	บ.ธ.บ.(บัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
๑๓	นายณรงค์ชัย ทำติ่ม	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป											
๑๔	-	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	ขพ.	-	นักจัดการงานทั่วไป	ขพ.	-	-	-	คิดภาระ ค่าใช้จ่ายเมื่อมี ผู้มาดำรง ตำแหน่ง
๑๕	จำเลิศศิริสนิคร แสนสุวรรณ	ร.ป.บ.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)			๓๔๙,๓๒๐
๑๖	นางสาวศุภลักษณ์ สัตย์ธรรม	วธ.บ.(วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการอาหาร)	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐*๑๒)			๑๘๘,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๗	นายไวพจน์ ปงชุมภู	ร.ป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๕,๗๖๐ (๑๕,๔๘๐*๑๒)		-	๑๘๕,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๘	นางมาไลวรรณ กันจันะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายพิชิตร เภตรา		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๐	ว่าง.....	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๖ อยู่ระหว่าง การสรรหา
	กลุ่มงานการเงินพัสดุ											
๒๑	-	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	-	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	-	-	-	คิดภาระ ค่าใช้จ่ายเมื่อมี ผู้มาดำรง ตำแหน่ง
๒๒	นางสาวชรินทิพย์ วันดี	ร.ป.ม.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐*๑๒)		-	๔๗๕,๕๖๐
๒๓	นางสาวณัชพร หมั่นทอง	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐*๑๒)		๒๑,๓๐๐ (พ.ช.ค.)	๑๔๐,๔๐๐

๒. กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน			
พนักงานส่วนตำบล													
๒๔	ว่าง.....	บธ.บ.(บัญชี)	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐			ว่างเดิมเมื่อ ๑ พ.ย. ๖๕		
๒๕	นางสาวพริษา โสภาคะยัง	บธ.บ.(บัญชี)	นักวิชาการเงินและบัญชี ๒	ป.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี ๑	ป.ก.	๑๘๐,๑๘๐ (๑๕,๘๔๐*๑๒)	-			๑๘๐,๐๘๐		
๒๖	ว่าง.....	-	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๑๐*๑๒)	-			ว่างเดิมเมื่อ ๑ ธ.ค. ๖๕		
พนักงานส่วนตำบล													
๒๗	นางสาวณฤมล สมสุรินทร์	บธ.บ.(การบัญชี)	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)				๓๐๕,๖๔๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๘	นางสาวบุญใจ ปงลังกา	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๘,๔๐๐ (๑๐,๗๐๐*๑๒)		๒๔,๐๐๐ (พ.ช.ค.)		๑๕๒,๔๐๐		
๒๙	นางวัลยา ไชยลังกา	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐*๑๒)		๒๔,๐๐๐ (พ.ช.ค.)		๑๔๓,๓๖๐		
๓๐	ว่าง.....	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)		๒๑,๕๒๐ (พ.ช.ค.)		ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๖ อยู่ระหว่าง การสรรหา		

๓. กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล											
๓๑	นายพดล รักดีอาชา	วศ.บ.(โยธา)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐*๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๓๒	นายระพี เกตุแก้ว	บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐*๑๒)	-	๓๘๘,๔๐๐
๓๓	นายสันติชัย โรงประจักษ์	เทคโนโลยีก่อสร้าง	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๘๐*๑๒)	-	๒๑๒,๒๘๐
๓๔	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐*๑๒)	-	ว่างเดิมเมื่อ ๑ ต.ค.๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น %/ เงินค่าตอบแทน	
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายนายสาธิต น้อย	วิศวกรรมเกษตร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๒๑,๕๐๐ (พ.ช.ค.)	๑๕๕,๕๐๐
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายนายสาธิต น้อย	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๒๑,๕๐๐ (พ.ช.ค.)	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ระหว่างอยู่ระหว่าง การสรรหา
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายนายสาธิต น้อย	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (พ.ช.ค.)	๑๒๐,๐๐๐

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น %/ เงินค่าตอบแทน	
๓๘	พนักงานส่วนตำบล นางสาววิจิตรา คำสมุทร	ปวส.(ก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๒๑,๕๐๐ (พ.ช.ค.)	ว่างเดิมเมื่อ ๑ ต.ค.๖๐ รื้อขอ ก.อบต.
๓๙	พนักงานส่วนตำบล นางสาววิจิตรา คำสมุทร	ปวส.(ก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๐๕,๖๔๐ (๘,๘๐๐*๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (พ.ช.ค.)	๑๑๗,๖๔๐
๔๐	นางสาววิจิตรา คำสมุทร	ปวส.(ก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๐๕,๖๔๐ (๘,๘๐๐*๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (พ.ช.ค.)	๑๑๗,๖๔๐
๔๑	นางสาววิจิตรา คำสมุทร	ปวส.(ก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๐๕,๖๔๐ (๘,๘๐๐*๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (พ.ช.ค.)	๑๑๗,๖๔๐
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายนายสาธิต น้อย	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๒๑,๕๐๐ (พ.ช.ค.)	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ระหว่างอยู่ระหว่าง การสรรหา
๔๓	นางสาววิจิตรา คำสมุทร	ปวส.(ก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๒๑,๕๐๐ (พ.ช.ค.)	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ระหว่างอยู่ระหว่าง การสรรหา
๔๔	นางสาววิจิตรา คำสมุทร	ปวส.(ก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๒๑,๕๐๐ (พ.ช.ค.)	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ระหว่างอยู่ระหว่าง การสรรหา
๔๕	นางสาววิจิตรา คำสมุทร	ปวส.(ก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๒๑,๕๐๐ (พ.ช.ค.)	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ระหว่างอยู่ระหว่าง การสรรหา
๔๖	นางสาววิจิตรา คำสมุทร	ปวส.(ก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๘-๒๐๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	๒๑,๕๐๐ (พ.ช.ค.)	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ระหว่างอยู่ระหว่าง การสรรหา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๗	นางสรวิรัตน์ ช่างชน	คป.(การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก ภารกิจผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก ภารกิจผู้มีทักษะ)	-	๒๐๐,๑๖๐ (๑๖,๖๘๐*๑๒)	-	-	(อุดหนุน+สมทบ)
๔๘	นางอำพร จัยศกาศ	คป.(การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก ภารกิจผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก ภารกิจผู้มีทักษะ)	-	๑๘๘,๗๒๐ (๑๕,๘๑๐*๑๒)	-	-	(อุดหนุน+สมทบ)
๔๙	พนักงานจ้างทั่วไปว่าง.....	-	คณงาน	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐*๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (พ.ช.ค.)	ว่างเดิมเมื่อ ๑ มี.ย.๖๖ อยู่ ระหว่างการสรรหา
๕๐	นายอุดมศักดิ์ ปัญญาเข้ม	บรบ.(การบัญชี)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐*๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐

หมายเหตุ ***กำหนดเพิ่มเติมตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล (นางสาวชรินทร์พย์ วันดี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบข้อมูล (นางสาวนิชชุดา ทะนันชัย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล (นายวิทยา ภูทองไชย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ความทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลจังหวัดประกอบด้วย เช่นการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลปงน้อย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๑ ๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้นในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ภายในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัดโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนดทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น

การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย เล็งเห็นว่า มีความสำคัญ ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อยอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

สิ่ง que ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่

๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

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

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

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

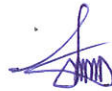
สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายวิทยา ภูทองไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปงน้อย