แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เล่ม ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
เรื่อง แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

****

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว องค์การบริหารส่วนท่าก๊อ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

สารบัญ **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔
๔. สภาพปัญหา ของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ๕๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล ๕๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๖๗
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ๖๘
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
- อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ ๗๕
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๘๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๙๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑๐๒
๑๑. บัญชีการจัดแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๑๐๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๑๒๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล ๑๒๙

ภาคผนวก

๑. ร่างประกาศ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
๒. ร่างประกาศ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
๓. ร่างประกาศ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. รายงานการประชุมคณะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. บันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อจึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานสวนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและการเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้ายการบริหารงานบุคคลให้เป็นตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อที่ ๑๑๕๑/๒๕๖๖ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ลงวันที่ ๒๙ พ.ค.๒๕๖๖ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ และหัวหน้าสำนักปลัด อบต. ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ วิเคราะห์ภารกิจและปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและ ตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลท่าก๊อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน:Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะจ้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของ ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย การกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด การกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทั้งนี้การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓.๑๐ การให้ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะจ้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอเนกประสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคนปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpowerplanning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับ อุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของตันทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำสังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อดังนี้

พนักงานส่วนท้องถิ่น : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงดำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

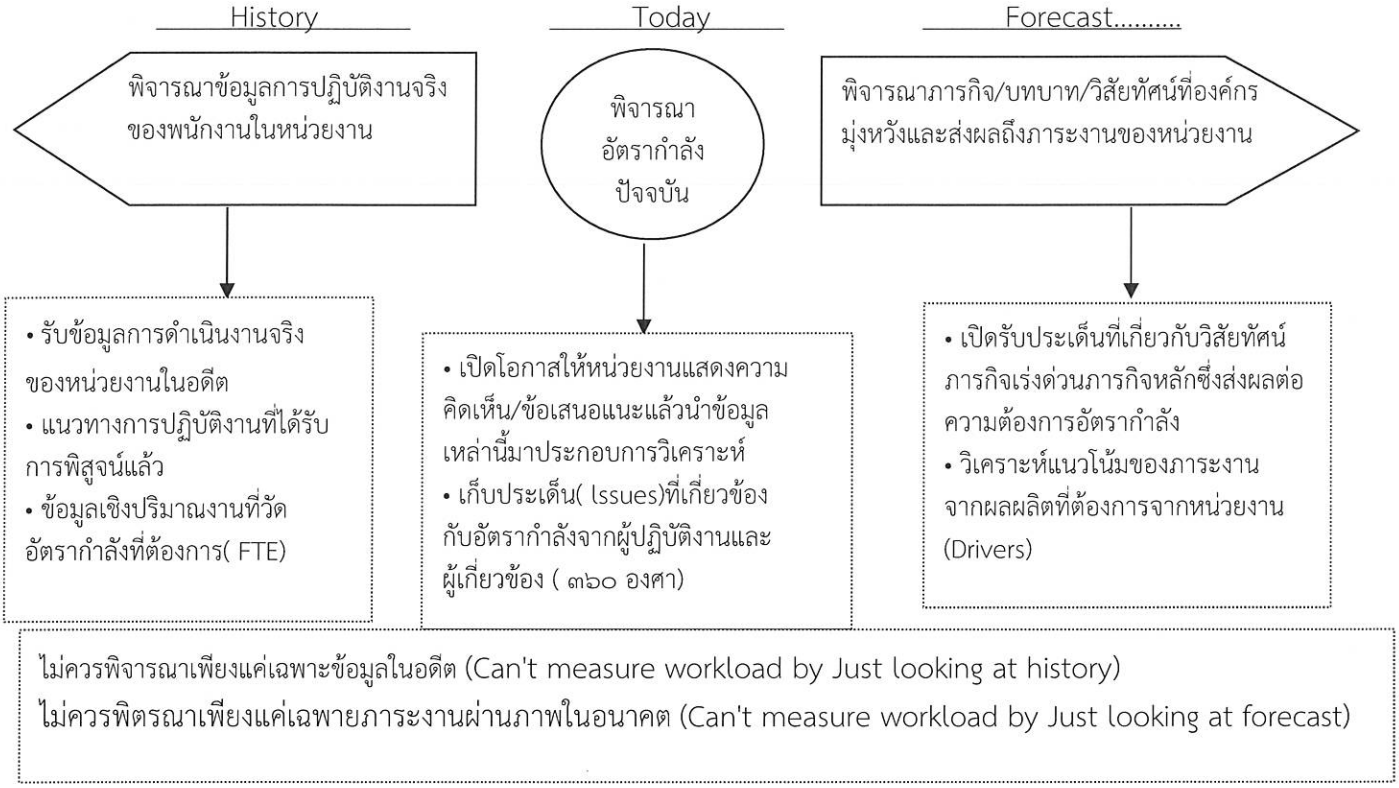
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมคุณ สมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

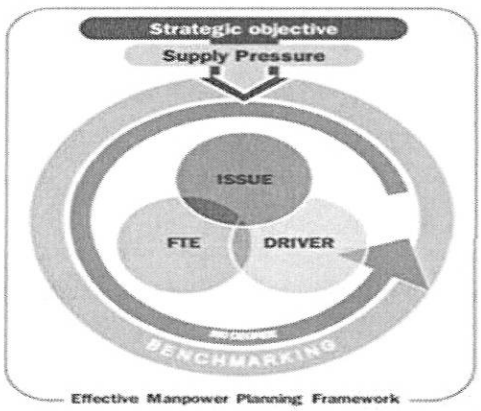
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

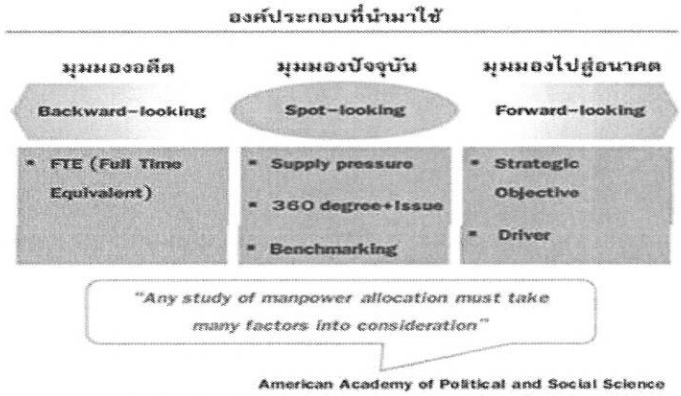
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖. องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับAmerican Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower PlanningFramework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับการกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีพาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๑ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหนักงานจ้างตามการกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานตังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ</u>

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ - เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ X ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

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 ๓,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๒๔๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๕๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.../ มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ (การตรวจประเมินLPA)

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

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร.เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้ถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดด และองค์การบริหารส่วนตำบลวาวี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่คิดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดด และองค์การบริหารส่วนตำบลวาวี ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกลัเคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตราว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนท้องถิ่นจากการสอบและทำให้มีพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถก้ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. ๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสีสิบ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถพยากรณ์งานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ถ้วนหน้า (Early Waring) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓ ๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓. ๓.๕ ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่หมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธ์กิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔ .๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖- ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของท่าก๊อ คือ “ยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง หลีกเลี่ยงสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ต่อต้านการทุจริตทุกหย่อมหญ้ากล้าเผชิญทุกปัญหา ด้วยภูมิปัญญาแห่งนวัตกรรม การเรียนรู้ คู่คุณธรรม นำท้องถิ่นไปสู่การคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลท่าก๊อ เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลท่าก๊อ ได้ กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑)แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติและต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตามการตรวจสอบและการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน วิสัยทัศน์ประเทศไทย... “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

แผนระดับที่ ๑

เป้าหมายและประเด็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์

๑.ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตยและมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคมและองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่

๑ “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายรวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดรับกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่

๒ “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคตและ

๓ “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดีรวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออมโอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิดประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น ในการจัดการตนเองและการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕.ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานและการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่น ต่อไปอย่างแท้จริง

แผนระดับที่ ๒

๒.๑) แผนปฏิรูปประเทศ

๑. ด้านการเมือง
๒. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
๓. ด้านกฎหมาย
๔. ด้านกระบวนการยุติธรรม
๕. ด้านเศรษฐกิจ
๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านสาธารณสุข
๘. ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
๙. ด้านสังคม
๑๐. ด้านพลังงาน
๑๑. ด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒.๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

๑. ด้านความมั่นคง
๒. ด้านการต่างประเทศ
๓. ด้านการเกษตร
๔. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
๕. การท่องเที่ยว
๖. พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ
๗. โครงการพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล
๘. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
๙. เขตเศรษฐกิจพิเศษ
๑๐. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
๑๑. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
๑๒. การพัฒนาการเรียนรู้
๑๓. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
๑๔. ศักยภาพการกีฬา
๑๕. พลังทางสังคม
๑๖. เศรษฐกิจฐานราก
๑๗. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
๑๘. การเติบโตอย่างยั่งยืน
๑๙. การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ
๒๐. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
๒๑. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒๒. กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
๒๓. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนระดับที่ ๓

นโยบายรัฐบาล นโยบายหลัก ๑๒ ด้านของรัฐบาล

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ
๓. การทำนุบำรุงศาสนาศิลปะและวัฒนธรรม
๔. การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย
๖. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
๗. การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
๘. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย
๙. การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม
๑๐. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
๑๑. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
๑๒. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่องของรัฐบาล

๑. การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน
๒. การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก
๔. การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนานวัตกรรม
๕. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
๖. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต
๗. การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑
๘. การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ
๙. การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้
๑๐. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
๑๑. การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
๑๒. การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชนและการดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

๒)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ "พลิกโฉมประเทศสู่ สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน"

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดย (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีควบคู่กับการใช้เงื่อนไข ๒ ประการเพื่อกำกับการกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม

๒.แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลงอันประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่ (๑) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถนำการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากล าบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (๒) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดรับกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น และ (๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดรับกับความเปลี่ยนแปลง

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ประโยชน์จากองคความรูทางดานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งได้อย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา เป้าหมายหลัก ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑.การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒.การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓.การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนชั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔.การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริโภคให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ขยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครึ่งแรกของศตวรรษนี้

๕.การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

โดยหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑.มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายขบองการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

๒.มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ แข่งขันได้ หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคม ที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓)เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆที่เรียกว่า **เป้าประสงค์** (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๖๙ เป้าประสงค์ และพัฒนา **ตัวชี้วัด** (Indicators) จำนวน๒๓๒ ตัวชี้วัด (ทั้งหมด ๒๔๔ ตัวชี้วัดแต่มีตัวที่ซ้ำ ๑๒ ตัว) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าประสงค์ดังกล่าว

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๑๗ ข้อ สะท้อน ๓ เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars ofSustainabitity) คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก ๒ มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา ที่เชื่อมร้อยทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น ๕ มิติ องค์การสหประชาชาติแบ่งเป้าหมาย ๑๗ ข้อ ออกเป็น ๕ กลุ่ม (เรียกว่า ๕ Ps) ประกอบด้วย

๑. People (มิติด้านสังคม): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑ ถึง เป้าหมายที่ ๕

๒. Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๗ ถึง เป้าหมายที่ ๑๑

๓. Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๖ เป้าหมายที่ ๑๒ และ ๑๕

๔. Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๖

๕. Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๗

เป้าหมายทั้ง ๑๗ เป้าหมาย ประกอบด้วย

เป้าหมายที่ ๑: ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวโหยบรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายที่ ๔: สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ ๖ : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและ สุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืนสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา

เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพและการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิต้านทานและยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ ๑๔ : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ : ปกป้อง ฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและฟื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔)แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๔.๑ แผนพัฒนาภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ

(๑) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร

(๒) ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้าการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันเช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

๔.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย เชียงราย พะเยา แพร่ และน่าน

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาวะ “New Normal” สู่ “High Sustainzble”

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาขีดความสามารถในการรับมือสาธารณภัย

๔.๓ แผนการพัฒนาจังหวัด

แผนการพัฒนาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์จังหวัดเชียงราย “เชียงรายเมืองท่องเที่ยวสร้างสรรค์ แห่งความสุข สะอาด ปลอดภัย น่ายล”

โดยมีเป้าประสงค์ ๓ ข้อ ได้แก่

๑.เป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ : เพื่อสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเน้นการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณค่าและยั่งยืน การค้า การลงทุนและบริการโลจิสติกส์เชิงสร้างสรรค์ และการส่งเสริมนวัตกรรมสินค้าเกษตรมูลค่าสูงโดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาและสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๒.เป้าหมายการพัฒนาสิ่งแวดล้อมสร้างสรรค์ : เพื่อสร้างสมดุลของระบบนิเวศและสนับสนุนการ เติบโตอย่างยั่งยืนบทสังคมเศรษฐกิจสรรค์เพื่อรับรองการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓.เป้าหมายการพัฒนาสังคมสร้างสรรค์ : เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัย และเสริมสร้างความปลอดภัยและความมั่งคงในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชนเพื่อนำไปสู่สังคมสร้างสรรค์

จากเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัดที่กำหนดขึ้น สามารถแบ่งประเด็นการพัฒนาดังนี้แบ่งออกเป็น ๕ ประเด็นสำคัญ ดังนี้ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรม ล้านนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิง สร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการ และ โลจิสติกส์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และ ยั่งยืน **ประเด็นการพัฒนาที่ ๕** การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคม สร้างสรรค์

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์จังหวัดเชียงราย

"เชียงรายเมืองท่องเที่ยวสร้างสรรค์ วิถีถิ่นร่วมสมัย สิ่งแวดล้อมสมดุล มุ่งสู่ความยั่งยืน"

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา

กลยุทธ์ที่ ๑. ๑ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการให้ได้มาตรฐานสากล ในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว แหล่งพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ บูรณะฟื้นฟูโบราณสถาน ค้นหาแหล่งท่องเที่ยวหรือแหล่งพักผ่อนหย่อนใจแห่งใหม่ และสร้างอัตลักษณ์ตึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวก และความปลอดภัย ในแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่๑.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาพื้นที่

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ นำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้าง ความเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่จังหวัดเชียงราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ส่งเสริมและยกระดับสินค้าทางการเกษตร เพื่อบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ของจังหวัดเชียงราย

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่นให้เกิด ความหลากหลาย เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ส่งเสริมกระบวนการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรและยกระดับการผลิตสินค้าชุมชน แบบครบวงจรให้ได้มาตรฐานสากล โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ เป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดเชียงราย

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาการผลิต การจำหน่าย การกระจายสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบโลจิสติกส์ระหว่างประเทศให้ได้มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการค้า การลงทุน การบริการในอนาคต

กลยุทธ์ที่๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชายแดนเชื่อมโยงระเบียงเศรษฐกิจ ภาคเหนือและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ ส่งเสริมพัฒนาและเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการภายในบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์ และยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ขยะมูลฝอย หมอกควันไฟป่า และมลภาวะแบบบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้พลังงานทางเลือกและพลังงานทดแทน

กลยุทที่ ๔.๔ เพิ่มจำนวนพื้นที่สีเขียว ปลูกป่าชุมชน และรักษาระบบนิเวศน์ให้เกิดความสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ได้มาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนประชาคมอาเซียนในเขต พัฒนาเศรษฐกิจขายแดน

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ เสริมสร้าง พัฒนา และส่งเสริมเครือข่ายการศึกษาในท้องถิ่นแบบบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสู่อาชีพและรายได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๕ การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๕.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ ๕.๗ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ ๕.๘ ส่งเสริม อนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิถีถิ่นร่วมสมัย

กลยุทธ์ที่ ๕.๙ ส่งเสริมพัฒนาศูนย์สุขภาวะชุมชนในท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๔.๑๐ ส่งเสริมการป้องกัน ควบคุม แก้ไขปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติ

กลยุทธ์ที่ ๔.๑๑ รณรงค์ส่งเสริมให้มีการลดอุบัติเหตุและอุบัติภัยในท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๕.๑๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขในท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๕.๑๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖)ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

วิสัยทัศน์ “ยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง การคมนาคมสะดวก รักษาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ”

พันธกิจ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงกำหนดพันธกิจการพัฒนา ๗ พันธกิจ คือ

๑.ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๒.ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

๓.ส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ

๔. จัดให้มีการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่สะดวก

๕.ส่งเสริมการศึกษาของเด็กและเยาวชน ส่งเสริมและสนับสนุนงานวัฒนธรรมประเพณี

๖.น้อมนำปรัญญาเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๗.จัดให้มีการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.การบริหารเพิ่มสมรรถนะขององค์กรในการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้สามารถดำเนินก้าวไปสู่วิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนากลุ่มอาชีพในตำบล

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการสังคม การสาธารณสุขมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๒. เพื่อพัฒนาการศึกษามีมาตรฐาน และบุคลากรมีคุณภาพ

๓. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เพียงพอตามความต้องการของประชาชน

๔. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ยั่งยืน และการท่องเที่ยว

๖. เพื่อพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารเพิ่มสมรรถนะขององค์กรในการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการใช้แบบสอบถามความพึงพอใจสุ่มจากตัวอย่างของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากงานที่ดำเนินการแต่ละโครงการ

๒. กรณีโครงการ/กิจกรรม ด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการ และวัดจากจำนวนเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	-พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ๆ ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต -อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนา ฯลฯ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
ยุทธศาสตร์	**เป้าหมาย**
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่นถนน สะพาน รางระบายน้ำท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ ป้ายจราจร กระจกโค้ง ป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนากลุ่มอาชีพในตำบล	ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งการเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝกอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริ ฯ เป็นต้น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	-การพัฒนาระบบการเมืองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข -การพัฒนาด้านการบริหารงานมีประสิทธิภาพส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการทะนุบำรุงศาสนาและจริยธรรมและการอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและป้องกันปัญหายาเสพติด

๔. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการและพัฒนาความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัวให้เกิดความอบอุ่น

๕. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการดูแลรักษาสุขภาพและการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์

๑.กลยุทธ์ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และบุคลากรมีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

๑.กลยุทธ์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อให้มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนากลุ่มอาชีพในตำบล

กลยุทธ์

๑.การพัฒนาส่งเสริมทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ และส่งเสริมระบบการเกษตรปลอดสารพิษ เกษตรอินทรีย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๑.กลยุทธ์การพัฒนาด้านการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยงเชิงอนุรักษ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาด้านการบริหารงานมีประสิทธิภาพส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วน

๒. การพัฒนาด้านการเมืองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิ คุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคม เศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้ม ค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิด สร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังนี้

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔. การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑.นโยบายพัฒนาสังคม

๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาเด็ก เยาวชน และประชาชน ให้มีโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลายดียิ่งขึ้นจนเกิดผลฤทธิ์ผู้เรียนเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และมีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และกีฬา ให้การศึกษาอบรมแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน ตลอดถึงส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยพัฒนาและสร้างนวัตกรรม สร้างสรรค์คุณค่าบุคลากรทางด้านการศึกษา ผู้นำชุมชน และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นและชนเผ่า กิจกรรมการศึกษาทาง ศาสนา เยาวชนและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม กลุ่มผู้สูงอายุ พิการ ผู้ติดเชื้อหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่อง

๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการเพื่อคุณภาพชีวิต และสวัสดิการ กลุ่มอาสาหมู่บ้าน อาสาป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานหมู่บ้าน (อสม.) กลุ่มพัฒนาสตรี กลุ่มผู้สูงอายุฯลฯ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจผู้อาสาทำงานส่วนรวม

๑.๕ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมกีฬาระดับชุมชนหรือโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ รู้รักสามัคคี ห่างไกลอบายมุขและยาเสพติดเกิดความภูมิใจของชุมชนในตำบลและปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการกีฬา นันทนาการและส่งเสริมเยาวชนที่มีความสามารถเข้าไปแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น

๑.๖ ประสานหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต บริการสิ่งสาธารณูปโภคและบริการประชาชนอย่างทั่วถึงดียิ่งขึ้น

๒. นโยบายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการคมนาคม การก่อสร้างหรือปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางสายหลักหรือเส้นทางเข้าสู่ที่ทำการเกษตรและภายในหมู่บ้านทั้ง ๒๗หมู่บ้านเพื่อการขนส่งที่สะดวกรวดเร็วในการสัญจรระหว่างหมู่บ้านไปยังที่ทำนาหรือไร่สวนและสะดวกในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

๒.๒ พัฒนาส่งเสริมการก่อสร้างระบบชลประทาน แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ปรังปรุง ซ่อมแซมระบบประปาภูเขา เข้าสู่ไร่สวนและหมู่บ้าน ปรับปรุงฝาย ทำนบกั้นน้ำการขุดลอกลำเหมืองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อใช้น้ำเลี้ยงบำรุงต้นกล้าพืชไร่ พืชสวน และการกักเก็บน้ำไว้ใช้หลังฝนทิ้งช่วง ทั้งนี้เป็นไปตามความเหมาะสมของพื้นที่

๒.๓ พัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการชลประทานเพื่อการเกษตร การขุดลอกลำเหมืองเพื่อใช้น้ำเลี้ยงบำรุงต้นกล้าพืชไร่พืชสวน และการกักเก็บน้ำไว้ใช้หลังฝนทิ้งช่วง ทั้งนี้เป็นไปตามความเหมาะสมของพื้นที่

๒.๔ พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการคมนาคมสื่อสาร ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภค การใช้ไฟฟ้า น้ำประปา น้ำมันเชื้อเพลิง การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างประหยัด ตามความเหมาะสม ความต้องการและเป็นไปได้ของหมู่บ้านหรือชุมชน

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างอาคาร สถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวก ในการทำกิจกรรมกลุ่มการประชุม หรือศูนย์ฝึกอบรมสัมมนาประชาคมเป็นไปตามความต้องการของหมู่บ้าน หรือชุมชน

๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างอาคารสถานที่ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่และการจัดซื้อที่ดินเพื่อทำการก่อสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. นโยบายพัฒนาเศรษฐกิจ

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมโครงการพัฒนาอาชีพ กลุ่มพัฒนาสตรี และพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มปุ๋ยอินทรีย์ กลุ่มปลูกผักปลอดสารพิษ กลุ่มตัดเย็บผ้า กลุ่มพลังงานทดแทน (ไบโอดีเซล)ฯลฯ เพื่อมีรายได้เสริม และลดต้นทุนการผลิตของการเกษตร

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการระดมหุ้นออม ลงทุน พัฒนากิจกรรมกลุ่ม แหล่งเงินทุน เพื่อให้หมู่บ้านหรือชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ โดยใช้หลักและวิธีการทางการสหกรณ์อย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมโครงการ กลุ่มหรือองค์กรให้มีบทบาทสร้างงานหรือสร้างรายได้ และพัฒนาการผลิต จำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสทางการตลาดมากขึ้น

๔. นโยบายพัฒนาสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในเขตตำบลท่าก๊อมีสถานที่ท่องเที่ยว และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรือสถานที่สาธารณะ มีน้ำตกห้วยชมพู น้ำตกป่าเก๊ียะ น้ำตกหยาดฟ้าคราง (สีรุ้ง) อ่างเก็บน้ำ ฝายหรือทำนบกั้นน้ำ สระน้ำ ทั้งหลาย

๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าชุมชน หรือป่าต้นน้ำ ส่งเสริมให้ชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่า ร่วมปลูกป่า ใน ที่สาธารณะ ปลูกฝังให้มีความรักและหวงแหนรู้คุณค่าของป่าชุมชน

จุดยืนยุทธศาสตร์ หรือจุดเน้นการทำงานให้บรรลุยุทธศาสตร์

๑.การพัฒนาด้านการเกษตร ยกระดับการผลิตทางการเกษตรลำไยแบบครบวงจร รูปแบบเกษตรอินทรีย์ โดยเน้นการฝึกอบรมให้ความรู้ทางวิชาการเพื่อเพิ่มผลิตลำไยของเกษตรกร

๒. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต เน้น

๒.๑ โครงการทูบีนัมเบอร์วัน โดย ส่งชุมชนดินดำ ดอนแก้ว เข้าประกวดระดับชนะประเทศ

๒.๒ ขยายเครือข่าย อย่างน้อย ๕ ชุมชน

๒.๓ การบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร โดยนำร่อง อย่างน้อย ๓ หมู่บ้าน

๒.๔ การตั้งศูนย์เฝ้าระวัง โดยการขับเคลื่อนร่วมกับผู้นำชุมชนในการอบรมให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร รับเรื่องร้องเรียน

๒.๕ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการรับมือการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การฝึกอบรมด้านภาษา

๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เน้น ถนน ไฟฟ้า

๔. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม เน้น การจัดที่ดินทำกิน การบริหารจัดการขยะ การเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านสุขภาพของประชาชน เน้น การสร้างความตะหนักต่อปัญหาหลักด้านการดูแลสุขภาพของประชาชน

๖. การแก้ไขปัญหายาเสพติด เน้น การออกมาแก้ไขปัญหายาเสพติดแก่เด็กและเยาวชน ควรประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือ ปปส.ออกมาอบรม ตรวจตราให้มากกว่านี้ เพราะตอนนี้กลุ่มเยาวชนหรือประชาชนบางส่วนมีการซื้อขายยาเสพติดกันมากมายตามถนนหรือในซอยมืดทั้งกลางวัน กลางคืนและบิดจักรยานยนต์ทำให้ไม่ได้หลับนอนเสียสุขภาพ

๑ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

<u>สภาพปัญหา</u>

- ระยะทางไกลทำให้การเดินทางไปสึกษาต่อของบุตรหลานผู้ปกครองมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทั้งค่าที่พัก ค่าเดินทาง และค่าอาหาร
- เด็กออกจากระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น/ ขาดโอกาสศึกษาต่อ ขาดปัจจัย/ ทุนการศึกษา/พาหนะในการเดินทาง ความปลอดภัยในการเดินทาง
- ขาดการจัดเก็บ ด้านประเพณี/วัฒนธรรมภูมิปัญญาที่เป็นระบบ
- ขาดพื้นที่/ห้องแสดงข้อมูล/คลังความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ห้องสมุด หอวัฒนธรรมตำบลท่าก๊อ
- ขาดกิจกรรม/โครงการระดมความคิด แนวทางปฏิบัติด้านศาสนาพิธีกรรม/ประเพณีที่สำคัญของตำบล
- ขาดการรวบรวมหนังสือพิมพ์ เอกสาร/ตำราแนวทางปฏิบัติด้านศาสนา/ประเพณีของตำบลท่าก๊อ
- การมีส่วนร่วม สนับสนุนด้าน วัด /บ้าน /โรงเรียน
- ขาดการส่งเสริมให้เด็ก/เยาวชน ได้เรียนรู้ ด้านวัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การประสานการส่งต่อผู้เรียนระหว่างสถานศึกษาทุกระดับ
- การส่งเสริมวัฒนธรรม วินัย คุณธรรมเพื่อรักษาวิ๔ชีวิตและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (การอนุรักษ์พันธุกรรมพืช ,การทำฝายพื้นบ้าน,การอนุรักษ์พืชพื้นบ้าน,ดูแลเรื่องขยะ)

<u>ความต้องการ</u>

- มีทุนการศึกษา สำหรับเด็กเรียนดี แต่ยากไร้
- มีทุนำหรับเด็กยากจนที่ต้องการศึกษาต่อ
- การจัดเวทีประมวลองค์ความรู้ ด้านวัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี
- จัดทำเอกสารเผยแพร่องค์ความรู้ในท้องถิ่น
- มีระบบ on ling เผยแพร่ผู้มีองค์ความรู้ในท้องถิ่น ข้อมูลภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่น
- มีแหล่งเรียนรู้ วัฒนธรรมของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้สนใจได้มาศึกษาเรียนรู้
- มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบด้านสิ่งแวดล้อม / Green office

๒ ด้านเศรษฐกิจและพัฒนากลุ่มอาชีพ

<u>สภาพปัญหา</u>

- ในช่วงฤดูน้ำหลาก ฤดูฝน ราษฎรในพื้นที่ได้รับผลกระทบ เนื่องจากน้ำท่วมพื้นที่ทำการเกษตร หรือไม่สามารถทำการเกษตรได้ ทำให้ราษฎรว่างงาน
- ราษฎรมีรายได้มีเพียงพอกับรายจ่าย
- ผลผลิตทางการเกษตรมีต้นทุนสูงแต่ราคาผลผลิตต่ำ
- ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม
- ราษฎรขาดที่ทำกินในการเกษตร
- ราษฎรไม่มีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง
- ราษฎรขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ เช่นการแปรรูปผลผลิตและการรวมกลุ่มจัดตั้งรัฐวิสาหกิจในชุมชน เป็นต้น
- ราษฎรขาดการส่งเสริมการสร้างผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ ในการต่อยอดการขายผลผลิตทางการเกษตร

<u>ความต้องการ</u>

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อจัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
- ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- ส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม/การจัดทำบัญชี/ความรู้วิชาการทางด้านการเกษตร
- ประสานหน่วยงานให้ความรู้ทางด้านการตลาด/การส่งออกแก่ประชาชนในพื้นที
- จัดตั้งและจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ในการกำหนดส่วนราชการ กองส่งเสริมการเกษตร
- ส่งเสริมความรู้ การสร้างพื้นที่การตลาดในตลาดออนไลน์ การสร้างมูลค่าเพิ่มจากบรรจุภัณฑ์ให้แก่ผลผลิตทางการเกษตร

๓ **ด้านคุณภาพชีวิต**

<u>สภาพปัญหา</u>

<u>ด้านครอบครัวและชุมชน</u>

- ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร
- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง
- เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการดูแลไม่เหมาะสมกับวัย
- คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม
- การป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร
- ไม่แหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ

<u>ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</u>

- การตัดสินใจหรือสั่งการล่าช้า และขาดการเชื่อมโยงฐานข้อมูลเครื่องมือเครื่องจักรของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เป็นคลังข้อมูลสาธารณภัย
- ขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะทางด้านสาธารณภัยทำให้การวิเคราะห์และการประเมินสถานการณ์ขาดความน่าเชื่อถือและขาดผู้เชี่ยวชาญแต่ละประเภทภัยในเชิงลึกที่สามารถให้คำปรึกษาได้
- ขาดการให้ความรู้และการประชาสัมพันธ์เชิงรุกผ่านสื่อต่างๆอย่างกว้างขวางทำให้หน่วยงานเอกชนองค์กรเครือข่ายและประชาชนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลองค์ความรู้และความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ด้านกีฬาและนันทนาการ</u>

- ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง
- ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังการและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ

<u>ด้านยาเสพติด</u>

- การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดไม่ทั่วถึง
- ยาเสพติดแพร่ระบาด

<u>ด้านป้องกันโรคระบาด โรคติดต่อ</u>

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ปัญหาขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ

<u>ความต้องการ</u>

- ดำเนินการตามนโยบายของรัฐในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้ อบต.ท่าก๊อ ดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจในการป้องกันและปราบปราม ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง
- แต่งตั้ง อปพร. ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่าง ๆ
- งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น
- ก่อสร้างลานกีฬาประจำตำบล
- ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม.ประจำหมู่บ้าน
- จัดตั้งสำนักงาน ศูนย์ประสานงานด้านเด็ก เยาวชนของตำบล (อำนวยความสะดวก จัดพื้นที่ให้เด็กเยาวชนได้มีกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมสร้างสรรค์ตามความสนใจ
- จัดหางบประมาณ เพื่อให้เด็ก เยาวชนได้ดำเนินการจัดกิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการ การป้องกันยาเสพติด
- จัดให้มีสนามกีฬาประจำตำบลที่มีมาตรฐาน ให้เด็กเยาวชน ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๔ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

<u>สภาพปัญหา</u>

<u>ด้านการคมนาคม</u>

- การเดินทางถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง หินคลุกและถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ผิวจราจรชำรุด ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก
- พื้นที่ตำบลท่าก๊อส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่ของอุทยานแห่งชาติดอยหลวง และพื้นที่ป่าไม้

<u>ด้านสาธารณูปโภค</u>

- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ เนื่องจากบริเวณทางสัญจรหลายแหล่งในหมู่บ้านทำให้อาจเกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ผู้ใช้เส้นทางไม่ว่าจะเป็นการเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน

<u>ด้านแหล่งน้ำ</u>

- ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ไม่มีทางระบายน้ำและแหล่งเก็บกับน้ำธรรมชาติ
- ไม่มีคูระบายน้ำ และทำบนกั้นน้ำ
- คูคลองและเหมืองขาดการปรับปรุงดูแล
- ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่
- แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขินไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรในฤดูแล้ง
- พื้นที่ฝายกั้นน้ำตื้นเขิน ช่วงฤดูน้ำหลากไม่สามารถระบายน้ำได้ทันท่วงที
- ไม่มีแก้มลิงเพื่อรองรับน้ำจากพื้นที่อื่น
- ปริมาณการใช้สารเคมีที่เพิ่มมากขึ้นของเกษตรกร

<u>ความต้องการ</u>

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
- อบต. ท่าก๊อดำเนินการประสานงานกับอุทยานแห่งชาติในการขออนุมัติดำเนินการในพื้นที่
- องค์การบริหารส่วนตำบลประสานงานจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการสนับสนุนงบประมาณ

๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

<u>ด้านแหล่งน้ำธรรมชาติ</u>

- ขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ
- เหตุจากพื้นที่ทำการเกษตรเนื่องจากเกษตรใช้สารเคมีเพิ่มมากขึ้นทำให้สารเคมีตกค้างเมื่อฝนตกก็พัดพาสารเคมีลงสู่แม่น้ำลำคลองทำให้เกิดมลพิษทางน้ำขึ้น
- ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปลูกต้นไม้ เพื่อให้ความร่มรื่น พักผ่อนหย่อนใจตามบริเวณถนน บริเวณริมแม่น้ำ ลำคลองตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ

<u>ความต้องการ</u>

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อจัดหาแหล่งที่รองรับขยะและให้บริการจัดเก็บขยะ
- รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยากและเกิดมลพิษ
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแพรก การปล่อยพันธ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

๖ ด้านการเมืองและการบริหาร

<u>สภาพปัญหา</u>

<u>ด้านการเมือง การปกครอง</u>

- ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- ประชาชนไม่เข้าใจการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง

<u>ด้านปรับปรุงและพัฒนาสถานที่และบุคลากร</u>

- บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ไม่มีอาคารรองรับการถ่ายโอนภารกิจที่เหมาะสม
- ปัญหาขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการเกี่ยวกับ ด้านกฎหมาย การปกครอง

<u>ความต้องการ</u>

- จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพิ่มทักษะในการปฏิบัติราชการ
- จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- จัดบริการออกบริหารให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบากในการเข้าถึง
- เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียนที่เกี่ยวข้อง

๗ ปัญหาอื่นๆ

<u>สภาพปัญหา</u>

- ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน รวมถึงรุกล้ำเขตพื้นที่ระหว่างชุมชน แนวเขตชุมชน
- ปัญหาเรื่องสัญชาติ
- ปัญหาการทำลายทรัพย์สินทางราชการ โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์
- ปัญหาประชาชนขายพื้นที่ทำกินของตนเอง
- ปัญหาการให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาระดับโครงสร้าง กฎหมาย ระเบียบ
- สถานการณ์ทางการเมือง
- สินค้าราคาแพง

<u>ความต้องการ</u>

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส

<u>ปัจจัยภายใน</u>

<u>จุดแข็ง (Strength = S)</u>

๑.ผู้นำ ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองรวมไปถึงการประสานงานที่ดี

๒.ระบบการบริหารจัดการขององค์กรมีความเข้มแข็ง

๓.มีแม่น้ำสายหลักและพื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับทำการเกษตร

๔.มีพืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรเป็นหลัก คือ ลำไย และพืชเมืองหนาว และพืชไร่

๕.ด้านการจัดการศึกษารูปแบบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๖.มีผู้รู้ที่มีองค์ความรู้ภูมิปัญญาในชุมชนรวมไปถึงมีการรักษา สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอย่างต่อเนื่อง

๗. ชุมชนส่วนใหญ่มีป่าชุมชนรวมไปถึงการบริหารจัดการป่าชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. มีการรวมกลุ่มต่างๆในชุมชนรวมไปถึงการบริหารจัดการกลุ่มในรูปแบบต่างๆ

๙. ประชาชนและชุมชนบางส่วนมีวิถีอยู่แบบพอเพียง มีการรวมกลุ่มการออมทรัพย์ในชุมชน

<u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u>

๑. ขาดการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ (น้ำกิน น้ำใช้)

๒. ขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเครื่องจักรกลไม่เพียงพอ

๓. ที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินและสถานะบุคคล การบุกรุกพื้นที่ทำกินระหว่างหมู่บ้าน

๔. กลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มแบบเข้มแข็ง

๕. เกษตรกรส่วนใหญ่ยากจน มีหนี้สินเรื้อรัง รวมทั้งสารเคมีในร่างกาย

๖. เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะในการเพิ่มพูนมูลค่าสินค้าเกษตร ขาดทักษะการบริหารจัดการด้านการตลาด

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการยังไม่ทั่วถึง

๘. กลุ่ม อสม.ขาดความรู้การใช้เครื่องพ่นหมอกควัน / การใช้คอมพิวเตอร์

๙. ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะ น้ำเสีย ป่าไม้ ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะฯลฯ

๑๐. การว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว

๑๑. มีการรวมกลุ่มในชุมชนแต่ไม่มีกิจกรรมที่ต่อเนื่องและกลุ่มสตรียังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

๑.รัฐบาลมีนโยบายที่เอื้อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่นของตน

๒.มีพระราชบัญญัติ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

๓.ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล

๔.วัดยังเป็นศูนย์กลางของประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงาม

๕.ส่วนราชการที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถมีการประสานงานขอความช่วยเหลือได้ง่ายขึ้น

๖.ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๗.นโยบายรัฐ เช่น การประกันรายได้ ฯลฯ เบี้ยยังชีพ

อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat = T)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บรายได้เองได้น้อย งบประมาณมีน้อย

๒. การบังคับใช้กฎหมายยังไม่จริงจัง

๓. ประชาชนยังไม่มีความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์การรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขาดการส่งเสริม พัฒนาสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม

๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการตลาด/การส่งออก

๕. ไม่มีสถานที่สำหรับก่อสร้างเป็นศูนย์รวมในการประกอบกิจกรรมของชุมชนต่าง ๆ

๖. ปัญหาระดับโครงสร้าง กฎหมาย ระเบียบ

๗. สถานการณ์ทางการเมือง

๘. สินค้าราคาแพง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. **ด้านการเมือง** ปรับปรุงระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ โดยใช้หลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริการราชการบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

๑.๑ เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๑.๒ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑.๓ มีคุณภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑.๔ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๑.๕ ปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

๑.๖ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการสนองตอบความต้องการมี การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ แก้ไขปัญหาความยากจนโดยการสร้างรายได้ และกระจายรายได้

๒.๒ สนับสนุนกลุ่มเกษตรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้มีรายได้และกระจายรายได้ให้เพิ่มยิ่งขึ้น

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรตามแนวทางการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ ส่งเสริมการใช้และผลิตปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๒.๕ สนับสนุนและจัดหางบประมาณในการสร้างแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

๒.๖ ขุดลอก คูคลองส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตร

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ -๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอุทิศตนได้ ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญญาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ เช่น นิติกร สาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตของ อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทรู้สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักว่างคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๑ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนคิตทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๑๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดขอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการสำนักปลัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองช่างและจำนวนบุคลากรที่ มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านดังกล่าว ทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรับผิดชอบงานในหลายด้าน

<u>ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว</u>

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ การกิจหลักองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ความคาดหวังระยะสั้นในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งและพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แยกจากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากปัจจุบันมีภารกิจเกี่ยวกับโรคติดต่อ,สิ่งแวดล้อมเป็นพิษทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ฯลฯ

๕. กำหนดฝ่ายสวัสดิการสังคม สังกัดในสำนักปลัด เนื่องจากมีภารกิจเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการในพื้นที่ที่จะต้องดูแลเป็นจำนวนมาก

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๒. กำหนดกองสวัสดิการสังคม แยกจากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กำหนดกองการเจ้าหน้าที

๒. กองคลัง

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๒. กำหนดฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลท่าก๊อ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และรวมกฎหมายอื่น รวมถึงความต้องการของราษฎร และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกตามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสาสมารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

- ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ยังเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง (ลำพูน ลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย) นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

- หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล เช่น หมู่ที่ ๘,๙,๑๑,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘,๑๙,๒๓,๒๔,๒๕,๒๘ ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านส่วนยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง เนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

โอกาส

- มีหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- การขยายไฟฟ้าและประปา อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคคลกรในการดำเนินงาน

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

- ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

- ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และชาวไทยภูเขายังขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด การไม่รู้หนังสืออ่านและเขียนหนังสือไม่ได้ และร้อยละ ๑๔.๖๔ ของครัวเรือนทั้งหมด ยังเป็นครัวเรือนที่ยากจน

โอกาส

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำ รวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน/สังคม/การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปี๋ใหม่เมืองและวันผู้สูงอายุ งานหล่อเทียนพรรษา เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานเป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จะมีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการทุกสัปดาห์ และการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะและสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

- ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกลและสภาพการจราจรที่ไม่เอื้ออำนวยการเดินทางโดยเฉพาะหน้าฝน

โอกาส

- กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การท่องเที่ยว
- การผังเมือง
- ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

- พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ , ขิง , ลำไย , ลิ้นจี่ ,พลับ , ผลไม้เมืองหนาวและยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติสวยงาม และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

- ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

- แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

- ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีการจัดการเรื่องขยะที่เป็นรูปธรรม

จุดอ่อน

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

- ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัฒน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะขนาดเล็กในครัวเรือน ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การจัดการศึกษา
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

- ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปีชาวไทยภูเขาและประเพณีชาวไทยพื้นที่ราบ

จุดอ่อน

- ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ถึงแม้จะมีบุคคลกรตามโครงสร้างแต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

โอกาส

- ในพื้นที่อำเภอแม่สรวย มีสถาบันการศึกษาขึ้นพื้นฐาน ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิธีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- การสาธารณูปการ
- การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การจัดการศึกษา
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- การส่งเสริมกีฬา
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การผังเมือง
- การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- การควบคุมอาคาร
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

- ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑.ผู้นำ ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองรวมไปถึงการประสานงานที่ดี

๒.ระบบการบริหารจัดการขององค์กรมีความเข้มแข็ง

๓.มีแม่น้ำสายหลักและพื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับทำการเกษตร

๔.มีพืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรเป็นหลัก คือ ลำไย และพืชเมืองหนาว และพืชไร่

๕.ด้านการจัดการศึกษารูปแบบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๖.มีผู้รู้ที่มีองค์ความรู้ภูมิปัญญาในชุมชนรวมไปถึงมีการรักษา สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอย่างต่อเนื่อง

๗. ชุมชนส่วนใหญ่มีป่าชุมชนรวมไปถึงการบริหารจัดการป่าชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. มีการรวมกลุ่มต่างๆในชุมชนรวมไปถึงการบริหารจัดการกลุ่มในรูปแบบต่างๆ

๙. ประชาชนและชุมชนบางส่วนมีวิถีอยู่แบบพอเพียง มีการรวมกลุ่มการออมทรัพย์ในชุมชน

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ขาดการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ (น้ำกิน น้ำใช้)

๒. ขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเครื่องจักรกลไม่เพียงพอ

๓. ที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินและสถานะบุคคล การบุกรุกพื้นที่ทำกินระหว่างหมู่บ้าน

๔. กลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มแบบเข้มแข็ง

๕. เกษตรกรส่วนใหญ่ยากจน มีหนี้สินเรื้อรัง รวมทั้งสารเคมีในร่างกาย

๖. เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะในการเพิ่มพูนมูลค่าสินค้าเกษตร ขาดทักษะการบริหารจัดการด้านการตลาด

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการยังไม่ทั่วถึง

๘. กลุ่ม อสม.ขาดความรู้การใช้เครื่องพ่นหมอกควัน / การใช้คอมพิวเตอร์

๙. ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะ น้ำเสีย ป่าไม้ ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะฯลฯ

๑๐. การว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว

๑๑. มีการรวมกลุ่มในชุมชนแต่ไม่มีกิจกรรมที่ต่อเนื่องและกลุ่มสตรียังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity – O)

๑.รัฐบาลมีนโยบายที่เอื้อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่นของตน

๒.มีพระราชบัญญัติ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

๓.ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล

๔.วัดยังเป็นศูนย์กลางของประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงาม

๕.ส่วนราชการที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถมีการประสานงานขอความช่วยเหลือได้ง่ายขึ้น

๖.ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๗.นโยบายรัฐ เช่น การประกันรายได้ ฯลฯ เบี้ยยังชีพ

ภัยคุกคาม (Threat – T)

๑.งบประมาณมีน้อย

๒. การบังคับใช้กฎหมายยังไม่จริงจัง

๓. ประชาชนยังไม่มีความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์การรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขาดการส่งเสริม พัฒนาสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม

๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการตลาด/การส่งออก

๕. ไม่มีสถานที่สำหรับก่อสร้างเป็นศูนย์รวมในการประกอบกิจกรรมของชุมชนต่าง ๆ

๖. ปัญหาระดับโครงสร้าง กฎหมาย ระเบียบ

๗. สถานการณ์ทางการเมือง

๘. สินค้าราคาแพง

ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการพัฒนา

๑.ด้านการบริหาร

๑. ระดับความขัดแย้ง / ไม่มีความขัดแย้งหรือไม่รุนแรง

๒. กลุ่มผลประโยชน์/ กลุ่มผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและการบริหาร

๓. ผู้แทนประชาชนมีศักยภาพและมีความเสียสละให้กับประชาชนและมีจิตสำนึกของความเป็นผู้แทนที่แท้จริง

๔. วินัย / บุคลากรใน อบต.มีวินัยในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างดี

๕. ทัศนคติ / อบต.เป็นศูนย์กลางการพัฒนาตำบลในทุกๆด้าน

๖. พฤติกรรม/ ทุกคนอยู่ในกรอบการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ดี

๒. ด้านการบริการ

๑. การแบ่งส่วนราชการ/ อบต.ท่าก๊อได้แบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็นส่วนๆ ซึ่งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๒. การวางแผน/ อบต.ท่าก๊อถือเป็นหลักการบริหารแบบล่างสู่บนโดยการทำประชาคมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการพัฒนา และปฏิบัติตามระเบียบฯโดยมีคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผน คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา

๓. การประสานงาน/ ทุกส่วนของ อบต.จะประสานความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และอบต.ได้ประสานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการพัฒนาในกรณีที่เกินศักยภาพที่อบต.จะดำเนินการได้

๔. การมอบอำนาจ/ อบต.ได้มอบอำนาจการปฏิบัติงานตามกรอบของระเบียบและกฎหมายที่ได้กำหนดอำนาจไว้

๕. การกำกับดูแล/ การดำเนินงานทุกโครงการจะมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ

๓.ด้านระเบียบกฎหมายข้อบัญญัติตำบล

๑. การปฏิบัติงานต่างๆของ อบต.ดำเนินการตามระเบียบและภายในกรอบของกฎหมายรวมทั้งได้ออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อเป็นกฎหมายในการบังคับใช้ในการกระทำการต่างๆภายในตำบล

๒. คุณภาพ / อบต.มีบุคลากรที่มีความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการทำงานภายใน อบต. เน้นความถูกต้อง ความเป็นปัจจุบันและความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. การดำเนินการออกข้อบัญญัติตำบลรองรับสถานการณ์ยังไม่ทันเท่าที่ควร

๔. ด้านบุคลากร

๑. อัตรากำลัง / มีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน

๕. ด้านงบประมาณ

๑. จัดเก็บรายได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย แต่ไม่มีศักยภาพเพียงพอในการตอบสนองเพื่อแก้ไขให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๒. อบต.มีอิสระในการบริหารการเงินทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

๓. อบต.ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีความโปร่งใส ส่งผลดีต่อการบริหาร

๖. ด้านระบบข้อมูล

๑. การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล การจัดทำระบบฐานข้อมูลของอบต.ยังไม่เป็นระบบรวมทั้งการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศเข้ามาจัดการกับข้อมูลที่เป็นระบบยังไม่เป็นระบบ

๒. ระบบข้อมูลไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มต่างๆในชุมชน รวมไปข้อมูลผู้ด้อยโอกาสในตำบลยังไม่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

๗. ด้านทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

๑. วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือใช้ในสำนักงานมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านอาคารสถานที่มีความเสี่ยงต่อการดำเนินงาน เนื่องจากมีความชำรุด ทรุดโทรมและเสี่ยงต่อการถูกโจรกรรมข้อมูลได้

๓. ด้านเครื่องจักรกล สามารถตอบสนองการแก้ไขปัญหาของประชาชนได้ แต่เนื่องจากมีพื้นที่กว้างจึงมีความล่าช้า

๔. รถยนต์ส่วนกลางมีจำนวนน้อยไม่สามารถตอบสนองต่อการทำงานที่รวดเร็วได้รวมทั้งภารกิจมีมาก

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา

๑.ด้านเศรษฐกิจ

๑. เศรษฐกิจ (ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน)

- มีพืชเศรษฐกิจที่ขึ้นและสร้างรายได้ให้กับประชาชนในตำบลชื่อคือลำไย ชา และพืชเมืองหนาวนอกจากนั้นยังมีพืชไร่

-ประชาชนในตำบลประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก

-ตำบลท่าก๊อมีกิจการด้านพาณิชย์น้อยจึงไม่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านนี้

-รัฐบาลมีนโยบายการประกันรายได้ส่งผลให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น

-การประกันรายได้ของรัฐบาลส่งผลกระทบต่อการบุกรุกพื้นที่ทำกินเพิ่มมากขึ้น

๒.ด้านสังคม/วัฒนธรรม

๑. ประชาชนวัยทำงานยังมีการอพยพเพื่อเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ทำให้เกิดปัญหาสังคมอื่นๆ ตามมา

๒. ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๓. ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนที่ยังมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการป้องกันปัญหาด้านสุขภาพยังไม่เข้มข้นและเข้มแข็งเท่าที่ควร

๔.การเตรียมความพร้อมของประชาชนในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๓. ด้านนโยบายรัฐบาล,กฎหมาย

๑. มีนโยบายในการกระจายอำนาจและรายได้ให้แก่ อปท.พร้อมทั้งแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

๔. ด้านเทคโนโลยี

๑. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็วในขณะที่หน่วยงานราชการมีขนาดใหญ่ทำให้การประสานงานเพื่อใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการปฏิบัติงานมีความล่าช้า

๕. ด้านการประสานงาน/การอำนวยการ/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑. มีการประสานงานและร่วมมือกันด้วยดีทั้งภายในตำบล อำเภอเดียวกัน ต่างอำเภอตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. การประสานงานในการแก้ไขปัญหาบางประเด็นจะเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นจะมีความล่าช้าและไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเหตุการณ์

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๐-๕๓ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน

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

โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล อุทิศตนได้ ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์บุคลากรในระดับองค์กร

จุดแข็ง

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

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นายช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร สาธารณสุข
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดีมาก

๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน

๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี

๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ,ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง

๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนชน ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การแก้ไขไฟป่าและหมอกควัน
๒. การบริหารจัดการน้ำ
๓. การบริหารจัดการขยะ
๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพให้แก่กลุ่มต่างๆ
๖. การส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตของประชาชน
๗. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๘. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ สถานที่ท่องเที่ยว
๙. การส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและป้องกันยาเสพติด
๑๐. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบ
๑๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านการศึกษา
๑๔. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๑๕. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬาและนันทนาการ
๓. ส่งเสริมการทะนุบำรุงศาสนาและจริยธรรมการอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ตามที่ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ โดยความเห็นชอบ**ของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔ วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๔** และตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ในการนี้จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

<u>สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง</u>

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

<u>แนวทางในการแก้ไขปัญหา</u>

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่(ประเภทสามัญ) ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ในส่วนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔๒ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวนอัตรา ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๑๒๘ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน **ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีความเหมาะสมแล้ว**

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานครู อบต. (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)
๑	อบต.ท่าก๊อ	๔ ส่วน ๑ หน่วย	๑๐๖,๘๒๕,๖๐๐	๔๒	๑๔	๒	๖๑
๒	อบต.ป่าแดด	๔ ส่วน ๑ หน่วย	๗๐,๑๐๐,๐๐๐	๒๑	๑๐	-	๒๕
๓	อบต.วาวี	๔ ส่วน ๑ หน่วย	๑๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๓	๑๓	-	๑๓

ดังนั้น โดยระยะเริ่มแรกจะมีมาตรการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่าก๊อ และดำเนินการปรับเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่ทดแทนตำแหน่งที่ว่างซึ่งยังหาคนมาบรรจุแต่งตั้งไม่ได้ อีกทั้งยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการในส่วนลำดับต่อไปองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อซึ่งมีปริมาณงานด้านการส่งเสริมการเกษตรซึ่งมีปริมาณมากพอกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่คือส่วนราชการ กองส่งเสริมการเกษตร จะดำเนินการขอเปิดกองส่งเสริมการเกษตร เพื่อรองรองรับประมาณงานเพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อีกทั้งยังคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysisเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมกายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ o มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

<u>ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง</u>

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทรู้สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

<u>แนวทางในการแก้ไขปัญหา</u>

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง โดยยึดหลักว่างคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๑ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนคิตทางรัฐตาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายในโดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๑๙ อัตราเนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดขอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑.ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

๑.๒ ส่งเสริมการทะนุบำรุงศาสนาและจริยธรรมและการอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและป้องกันปัญหายาเสพติด

๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการและพัฒนาความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัวให้เกิดความอบอุ่น

๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการดูแลรักษาสุขภาพและการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

เพื่อให้การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดังนี้ หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง ,เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง, นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง , เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ป./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๕ ตำแหน่ง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตามความสนใจและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๓ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมตามวัย

เพื่อให้การพัฒนาด้านการศึกษาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ ดังนี้ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง , นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง , เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.) ๑ ตำแหน่ง,ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙ ตำแหน่ง ,พนักงานครู อบต. ๑๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๒๓ ตำแหน่ง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน

๓.๒ พัฒนาและดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อให้มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค

เพื่อให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดังนี้ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง , วิศวกรโยธา (ปก/ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ,นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง, , เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง, และพนักงานจ้าง ๙ ตำแหน่ง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนากลุ่มอาชีพในตำบล

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒ สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพให้แก่กลุ่มต่างๆในตำบลรวมทั้งสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพ

เพื่อให้การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแลพัฒนากลุ่มอาชีพของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดังนี้ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก) ๑ ตำแหน่ง, พนักงานจ้าง ๒ ตำแหน่ง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เพื่อให้การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดังนี้ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ,นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการและบริหารจัดการ

๖.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

เพื่อให้การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารเพื่อประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๖ ดังนี้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ ตำแหน่ง, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง , หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง , ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง,นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ ชก.) ๑ ตำแหน่ง ,นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ,เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง, , ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง, และพนักงานจ้าง ๑๕ ตำแหน่ง

พิจารณาตามสภาพปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)

สำนักปลัด อบต.

๓ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖ หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๗ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๘ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๙ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๐ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๑ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๓ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)(๒ อัตรา)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๒ อัตรา)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๕ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองคลัง

๑๖ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๗ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๘ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๙ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๐ นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๑ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๒ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๔ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๕ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองช่าง

๒๖ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๗ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๘ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๙ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๒ อัตรา)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๐ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๓ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๔ นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๕ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๖ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๗ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

หน่วยตรวจสอบภายใน

๓๘ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานครู อบต.
สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๙ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๙ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๐ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.ดอนชัย (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๑ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.ดอนชัย (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๒ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.ลอจอ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๓ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.ดอยงาม (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๔ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.พนาเสรี (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๕ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.ป่าเกี๊ยะ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๖ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.มะขามป้อม (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๗ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.บาหรา (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๘ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.อบต.ท่าก๊อ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๙ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.อบต.ท่าก๊อ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๐ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.อบต.ท่าก๊อ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๑ ครู ศพด.อบต.ท่าก๊อ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๒ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.พนาเสรี (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๓ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.ห้วยน้ำขุ่น (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
สำนักปลัด อบต.

๕๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๕ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๓ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๙ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๖ .ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (๑อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

๖๑ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองคลัง

๖๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๓ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองช่าง

๖๖ ผู้ช่วยวิศวรโยธา (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๘ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๙ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

๗๐ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๗๑ ช่างก่อสร้าง(๒ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๗๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗๔ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑๓ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป

สำนักงานปลัด

๗๕ คนงาน (๕ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองคลัง

๗๖ คนงาน (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองช่าง

๗๗ คนงาน (๒ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗๘ คนงาน (๔ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๗๙ ผู้ดูแลเด็ก (๔ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

ลูกจ้างประจำ

สำนักปลัด อบต.

๘๐ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองช่าง

๘๑ นายช่างโยธา (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ในส่วนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔๒ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๑๔ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวนอัตรา ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๑๒๘ อัตรา

ตารางเปรียบอัตรากำลังใกล้เคียงขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ท่าก๊อ		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ป่าแดด		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.วาวี	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สำนักงานปลัด อบต.		**สำนักงานปลัด อบต.**		**สำนักงานปลัด อบต.**	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป		นิติกร (ปก./ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว(ป./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล(ปง./ชง.)	๑		
ฝ่ายนโยบายและแผน		**กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง**			
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.)			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑		
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		เจ้าพนักงานุรการ(ปง./ชง.)	๑		
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑				
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๒				
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑				
ลูกจ้างประจำ					
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ		**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		**พนักงานจ้างตามภารกิจ**	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	คนสวน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานการเกษตร	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	พนักงานดับเพลิง	๑		
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	คนสวน	๑		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	คนครัว	๑		
พนักงานจ้างทั่วไป		**พนักงานจ้างทั่วไป**	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**	
คนงาน	๕	คนงาน	๔	คนงาน	๑

กองคลัง		กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
ฝ่ายการเงิน		นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑				
นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	ฝ่ายการเงินและบัญชี			
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑				
ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้					
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑				
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ		**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		**พนักงานจ้างตามภารกิจ**	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒				
พนักงานจ้างทั่วไป		**พนักงานจ้างทั่วไป**			
คนงาน	๑	คนงาน	๑		
กองช่าง		**กองช่าง**		**กองช่าง**	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
ฝ่ายก่อสร้าง		นายช่างโยธา (อส.)	๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	วิศวกรโยธา	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑				
ลูกจ้างประจำ					
นายช่างโยธา	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ		**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		**พนักงานจ้างตามภารกิจ**	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑		
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	นายช่างไฟฟ้า	๑		
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑				
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑				
ช่างก่อสร้าง	๒				
พนักงานจ้างทั่วไป		**พนักงานจ้างทั่วไป**			
คนงาน	๒	คนงาน	๑		

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	
ฝ่ายบริหารการศึกษา	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการวัฒนธรรม	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๔
พนักงานขับขนถยนต์	๑
พนักงานครู อบต.	
๑. ศพด. อบต.ท่าก๊อ	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ครู (คศ.๒)	๒
ครู (คศ.๑)	๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒
๒. ศพด. บ้านดอนชัย	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ครู (คศ.๒)	๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑
๓. ศพด. บ้านบาหรา	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ครู (คศ.๒)	๑
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑
๔. ศพด. บ้านห้วยมะขามป้อม	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ครู (คศ.๑)	๑
๕. ศพด. บ้านลอจอ	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ครู (คศ.๑)	๑
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๒
พนักงานครู อบต.	
ครู (คศ.๒)	๕
ครู (คศ.๑)	๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๕
หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑
รวมทั้งสิ้น อบต.ป่าแดด	**๕๖**
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	
จำนวน๗๐,๑๐๐,๐๐๐ บาท	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑
พนักงานครู อบต.	
ครู (คศ.๒)	๓
ครู(คศ.๑)	๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๖
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑
รวมทั้งสิ้น อบต.วาวี	**๔๙**
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	
จำนวน ๑๑๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท	

๖. ศพด. บ้านดอยงาม	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ครู (คศ.๑)	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒
๗. ศพด. บ้านพนาเสรี	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ครู (คศ.๑)	๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑
๘. ศพด. บ้านห้วยน้ำขุ่น	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ครู (คศ.๑)	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑
๙. ศพด. บ้านปาเกี๊ยะ	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
ครู (คศ.๑)	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑
กลุ่มงานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม	
นักวิชาการศึกษา (ชพ.)	๑
นักวิชาการศึกษา (ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑
รวมทั้งสิ้น อบต.ท่าก๊อ	**๑๒๘**
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๖,๘๒๕,๖๐๐- บาท	

๘.โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (สามัญ)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง ประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ (ขนาดใหญ่) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภท สามัญ และตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อเรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๓

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณากำหนดเป็นส่วนราชการเพิ่มใหม่ต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างที่ต้องกำหนดส่วนราชการที่มีอยู่เดิม ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างเดิม อบต.ท่าก๊อ	โครงสร้างใหม่ อบต.ท่าก๊อ	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. **๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาฯ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนิติการ - งานเลือกตั้ง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ	**๑.สำนักปลัด อบต.** **๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาฯ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนิติการ - งานเลือกตั้ง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด - งานสัตวแพทย์ - งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำอากาศ และเสียง - งานเฝ้าระวังบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ **๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน** - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด - งานสัตวแพทย์ - งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำอากาศ และเสียง - งานเฝ้าระวังบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ **๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน** - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ **๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ - งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ **๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ - งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง - งานเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี** - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน	**๒. กองคลัง** - งานเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี** - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานงานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานงานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม **๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุด - งานเครื่องข่ายทางการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานเกี่ยวห้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานการเงินและบัญชี **๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานพิพิธภัณฑ์ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม** **๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุด - งานเครื่องข่ายทางการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานเกี่ยวห้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานการเงินและบัญชี **๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานพิพิธภัณฑ์ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิ ภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ - งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิ ภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ - งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
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

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลังควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้การวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

และจากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการดังนี้

อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	๑	-	๑	ว่างเดิม ๑ มิ.ย. ๖๖ อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ	หัวหน้าสำนักปลัด	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป					
๔		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป		๑	๑	-	
๕		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๖		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๗		นักวิชาการเกษตร	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก้อ	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป					
๘		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๑๐		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๑๑		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๑๒		พนักงานขับเครื่องจักกลขนาดหนัก	ลูกจ้างประจำ (กลุ่มช่าง)	๑	๑	-	
๑๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๔	-	
๑๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-	
๑๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่าง ๑ มิ.ย.๖๕
๑๖		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่าง ๑๑ มิ.ย.๖๕
๑๘		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๒	๓	ว่าง ๓ อัตรา ๒๔ ก.พ.๖๖
		ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน					
๑๙		หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒๐ ๒๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๒๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
๒๓		หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒๔		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ปง./ชง.	๒	๑	๑	ว่าง ๑ อัตรา ๑๖ พ.ย.๖๓
๒๕		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๒๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๒๗		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่าง ๑ มิ.ย. ๖๕
		รวม		๓๖	๒๘	๘	

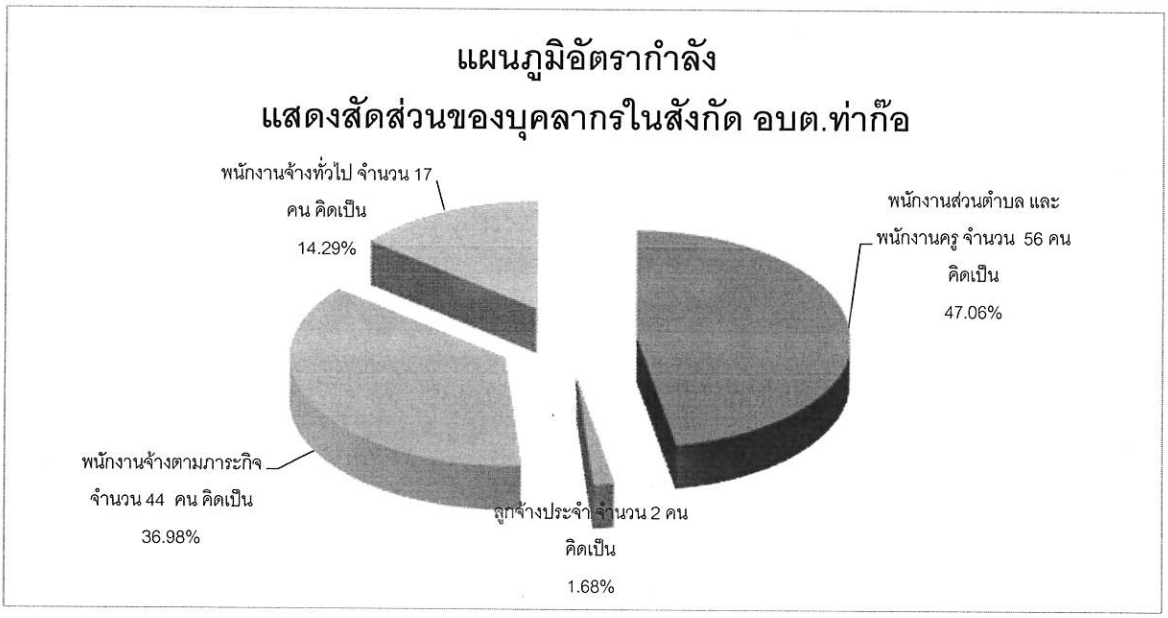
ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๘	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒๙		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๓๐		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๓๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง. /ชง.	๑	๑	-	
๓๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๓๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๒	๑	ว่าง ๑ ธ.ค.๖๒
๓๔		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		ฝ่ายการเงินและบัญชี					
๓๕		หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๓๖		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๓๗		นักวิชาการคลัง	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๓๘		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๓๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ชง.	๒	๒	-	
		ฝ่ายพัฒนารายได้					
๔๐		หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๔๑		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๔๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	๑	ว่าง ๑ อัตรา ๘ ก.พ.๖๒
รวม				**๑๙**	**๑๗**	**๒**	
๔๓	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๔๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	๑	ว่าง ๑ ธ.ค.๖๕
๔๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง					
๔๖		หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๑	ว่าง ๑ ต.ค.๖๑ อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
๔๗		วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	ว่าง ๓๑ มี.ค.๖๖
๔๘		นายช่างโยธา	ทั่วไป กง./ชง.	๒	๑	๑	ว่าง ๑๑ ม.ค.๖๓
๔๙		นายช่างโยธา	ลูกจ้างประจำ	๑	๑		
๕๐		ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๕๑		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๕๒		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๕๓		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่าง ๑ พ.ค.๖๖
๕๔		ช่างก่อสร้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๑	๑	ว่าง ๒๔ ก.พ.๖๖
๕๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	-	๒	ว่าง๑ เม.ย.๖๖
รวม				**๑๖**	**๘**	**๘**	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๕๖	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	-	
		ฝ่ายบริหารการศึกษา					
๕๗		หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๕๘		นักวิชาการวัฒนธรรม	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	ว่าง ๑๙ มี.ค.๖๔
๕๙		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๖๐		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑		๑	ว่าง ๓๑ มี.ค.๖๓
๖๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๖๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๓	๑	ว่าง (๑) ๑ พ.ค.๖๖
๖๓		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าก๊อ					
๖๔		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๖๕		ครู (คศ.๒)	สายงานสอน	๒	๒	-	
๖๖		ครู (คศ.๑)	สายงานสอน	๑	๑	-	
		ครู (คส.๒)	สายงานสอน	๑	-	๑	ว่าง ๑๖ ม.ค.๖๖
๖๗		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนชัย					
๖๘		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๖๙		ครู (คศ.๒)	สายงานสอน	๒	๒	-	
๗๐		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๗๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	ว่าง ๑ เม.ย.๖๖
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบาหรา					
๗๒		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๗๓		ครู (คศ.๒)	สายงานสอน	๑	๑	-	
๗๔		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยมะขามป้อม					
๗๕		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๗๖		ครู (คศ.๑)	สายงานสอน	๑	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอจอ					
๗๗		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๗๘		ครู (คศ.๑)	สายงานสอน	๑	๑	-	
๗๙		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยงาม					
๘๐		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๘๑		ครู (คศ.๑)	สายงานสอน	๑	๑	-	
๘๒		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่าง ๑ มี.ค.๖๖
๘๓		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพนาเสรี					
๘๔		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๘๕		ครู (คศ.๑)	สายงานสอน	๒	๒	-	
๘๖		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๓	๑	ว่าง (๑) ๑ ส.ค.๖๑
๘๗		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยน้ำขุน					
๘๘		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๘๙		ครู (คศ.๑)	สายงานสอน	๑	๑	-	
๙๐		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเกี๊ยะ					
๙๑		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๙๒		ครู (คศ.๑)	สายงานสอน	๑	๑	-	
๙๓		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๓
		กลุ่มงานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม					
๙๔		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ชพ.	๑	-	๑	คิดภาระค่าใช้จ่ายเมื่อมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๙๕	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๙๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	
๙๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
		รวม	**๕๖**	๓๘	๑๘		
๙๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
รวม				๑	๑	-	
รวมทั้งหมด				**๑๒๘**	**๙๒**	**๓๖**	

หมายเหตุ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี



บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัด จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๕ อัตรา แยกเป็นสายบริหารจำนวน ๔ อัตรา สายวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา สายทั่วไปจำนวน ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๓๔ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๒๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๘ อัตรา **จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมแล้วให้คงอัตราทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของสำนักปลัด อบต. ไว้เท่าเดิม**

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๐ อัตรา แยกเป็นสายบริหาร จำนวน ๓ อัตรา สายวิชาการ ๔ อัตรา สายทั่วไปจำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๙ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา **จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมแล้วให้คงอัตราทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของกองคลัง ไว้เท่าเดิม**

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๖ อัตรา แยกเป็นสายบริหาร จำนวน ๒ อัตรา สายวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา สายทั่วไปจำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๖ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๘ อัตรา **จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมแล้วให้คงอัตราทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของกองช่าง ไว้เท่าเดิม**

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๘ อัตราแยกเป็นสายบริหารจำนวน ๒ อัตรา สายวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา สายทั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานครู ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา ฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔๖ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๓๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๘ อัตรา **จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมแล้วให้คงอัตราทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไว้เท่าเดิม**

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๑ อัตรา **จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมแล้วให้คงอัตราทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของหน่วยตรวจสอบภายใน ไว้เท่าเดิม**

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒๘ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๙๒ อัตรา มีอัตราว่าง ๓๖ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล มีผู้ครองตำแหน่ง ๓๓ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล อัตราว่าง ๙ อัตรา
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อัตราว่าง ๙ อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าก๊อ มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๓ อัตรา
๕. พนักงานครู อบต. สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าก๊อ อัตราว่าง ๑ อัตรา
๖. ลูกจ้างประจำ มีผู้ครองตำแหน่ง ๒ อัตรา
๗. ลูกจ้างประจำ อัตราว่าง - อัตรา
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) มีผู้ครองตำแหน่ง ๒๔ อัตรา
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) อัตราว่าง ๔ อัตรา
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๒ อัตรา
๑๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ อัตราว่าง ๖ อัตรา
๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป มีผู้ครองตำแหน่ง ๗ อัตรา
๑๓. พนักงานจ้างทั่วไป อัตราว่าง ๘ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลัง มีความเหมาะสมและเพียงพอแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิมและมีการเพิ่มเติมตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้ แต่ทั้งนี้หากงานในส่วนราชการใดมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นจะพิจารณากำหนดกรอบเพิ่มในอันดับต่อไปโดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพของงาน และค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นสำคัญต่อไป โดยรวมทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จำนวน ๑๒๘ อัตรา

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้แลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊ออาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

๑.๒ ส่งเสริมการทะนุบำรุงศาสนาและจริยธรรมและการอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและป้องกันปัญหายาเสพติด

๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการและพัฒนาความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัวให้เกิดความอบอุ่น

๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการดูแลรักษาสุขภาพและการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

เพื่อให้การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดังนี้ หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง ,เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง, นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง , เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ป./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง }ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๓ ตำแหน่ง ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ ตำแหน่ง , พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๕ ตำแหน่ง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตามความสนใจและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๓ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมตามวัย

เพื่อให้การพัฒนาด้านการศึกษาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ ดังนี้ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง , นักวิชาการศึกษา (ชพ. ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ,เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง , เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง, ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๙ ตำแหน่ง ,พนักงานครู อบต. ๑๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๒๕ ตำแหน่ง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน

๓.๒ พัฒนาและดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อให้มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค

เพื่อให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดังนี้ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง , วิศวกรโยธา (ปก./ช.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง , เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง, และพนักงานจ้าง ๙ ตำแหน่ง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนากลุ่มอาชีพในตำบลแนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒ สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพให้แก่กลุ่มต่างๆในตำบลรวมทั้งสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพ

เพื่อให้การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแลพัฒนากลุ่มอาชีพของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดังนี้ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก) ๑ ตำแหน่ง, พนักงานจ้าง ๒ ตำแหน่ง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เพื่อให้การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดังนี้
ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง และผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๑ ตำแหน่ง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการและบริหารจัดการ

๖.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

เพื่อให้การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารเพื่อประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๖ ดังนี้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) ๑ ตำแหน่ง, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง,หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง,หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง , ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ,นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง,นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๔ ตำแหน่ง, นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง, และพนักงานจ้าง ๑๕ ตำแหน่ง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ประมาณงานแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมพับภารกิจประมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ มิ.ย. ๒๕๖๖ อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม(๑) ๑๖ พ.ย. ๖๓
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ (กลุ่มช่าง)</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มิ.ย.๖๕
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๑ มิ.ย.๖๕
<u>ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				ว่าง ๑ มิ.ย.๖๕
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง (๓) ๒๔ ก.พ. ๖๖
<u>รวมสำนักปลัด อบต.</u>	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายการเงินและบัญชี</u>								
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ฝ่ายการเงินและบัญชี</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง (๑) ๑ ธ.ค.๖๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)ฝ่ายพัฒนารายได้</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑) ๘ ก.พ.๖๒
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>รวมกองคลัง</u>	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค.๖๑ อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑๖ ม.ค.๖๓
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓๑ มี.ค.๖๓
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ธ.ค.๖๕
<u>ลูกจ้างประจำ (กลุ่มสนับสนุน)</u>								
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ฝ่ายก่อสร้าง</u>								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ฝ่ายก่อสร้าง</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ พ.ค. ๖๖
ช่างก่อสร้าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑) ๒๔ ก.พ.๖๖
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง(๒) ๑ เม.ย.๖๖
รวมกองช่าง	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๙ มี.ค. ๖๔
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓๑ มี.ค.๖๓
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง(๑) ๑ พ.ค.๖๖
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.ศพด. อบต.ท่าก๊อ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑) ๑๖ ม.ค.๖๖
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. ศพด. บ้านดอนชัย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ เม.ย.๖๖
๓.ศพด. บ้านบาหรา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. ศพด.บ้านห้วยมะขามป้อม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.ศพด. บ้านลอจอ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. ศพด.บ้านดอยงาม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มี.ค.๖๖
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗. ศพด. บ้านพนาเสรี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง(๑) ๑ ส.ค. ๖๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ศพด. บ้านห้วยน้ำขุ่น								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ศพด. บ้านป่าเกี๊ยะ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณฯแล้ว
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๓
<u>กลุ่มงานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิดภาระค่าใช้จ่ายเมื่อมีผู้ดำรงตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการศึกษาฯ	๔๗	๕๖	๕๖	๕๖	+๙	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๑๑๙	๑๒๘	๑๒๘	๑๒๘	+๙			

หมายเหตุ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)	(ลงชื่อ)	(ลงชื่อ)
(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)	(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)	(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราการแทนปลัดองค์การบริหารส่วน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขั้นจาก(อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+ เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑)+(๒)+(๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)*	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๑๒	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๔,๔๗๒	๕๓๙,๙๕๒	๕๕๖,๐๓๒	๓๙,๐๘๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๑๘,๘๔๐
	สำนักปลัด																		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป															-			
๕	หัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๑๙,๘๐๐
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๒๗,๔๘๐
๙	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๑๘,๒๐๐
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๒,๒๒๐
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๔,๐๓๐
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๒๔๐	๑๕๒,๓๖๐	๑๕๘,๓๖๐	๑๑,๗๐๐
	ฝ่ายนโยบายและแผน																		
๑๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
๑๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๑๙,๑๖๐
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																		
๑๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๓๗,๙๖๐
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง ๑๖ พ.ย.๖๓
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๑๘,๒๐๐
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๑,๗๐๐
	ลูกจ้าง (ประจำ)																		
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๑๒	๑๓,๑๑๖	๓๑๕,๑๒๐	๓๒๗,๗๓๒	๓๔๐,๘๔๒	๒๕,๒๕๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)*	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๘,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๘๙,๙๖๐	๑๔,๐๖๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๗๖๐	๑๘๖,๙๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๑๔,๔๐๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๗๘,๘๐๐	๑๓,๒๓๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๗๔,๔๘๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๓,๔๔๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๒,๘๘๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๓,๓๘๐
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๕๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๒,๙๐๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๙,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๒,๔๒๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง ๑ มิ.ย.๖๖
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารภัย	-	๑	๑	๑๕๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๒,๙๐๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง ๑๑ มิ.ย.๖๖
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๑๔,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๗๒๐	๒๓๑,๗๒๐	๒๔๑,๐๘๐	๑๗,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง ๑ มิ.ย.๖๕
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๕	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๒๔ ก.พ.๖๖
๓๖	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๒๔ ก.พ.๖๖
๓๗	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๒๔ ก.พ.๖๖
	กองคลัง																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๔๑,๕๕๐
๓๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๔๘๔	๒๖๑,๕๔๐	๒๖๒,๖๒๐	๒๓,๓๗๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)*	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง ต่อ (ฝ่ายการเงินและบัญชี)																		
๔๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๔๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๖,๐๐๐	๔๖๙,๔๔๐	๓๕,๗๗๐
๔๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
๔๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๗,๗๒๐	๓๐๘,๘๘๐	๓๑๙,๙๒๐	๒๓,๘๒๐
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๑๖,๙๖๐
	ฝ่ายพัฒนารายได้																		
๔๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๔๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๒๔,๔๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๒,๖๔๐
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๗,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๒,๓๒๐
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๒,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๕,๖๘๐	๑๕,๒๓๐
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๒,๕๕๐
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๐,๙๔๐
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม ๑ ธ.ค.๖๒
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๒๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๐,๘๑๐
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม ๘ ก.พ.๖๒
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)*	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง																		
๕๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๔๐,๒๖๐
	ฝ่ายก่อสร้าง																		
๕๘	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหรงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ก.อบต สรรหา
๕๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม ๓๑ มี.ค.๖๓
๖๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๒๖๕๘๐
๖๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม ๑๖ ม.ค.๖๓
๖๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง ๑ ธ.ค.๖๕
	ลูกจ้าง (ประจำ)																		
๖๓	นายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๔,๑๖๐	๒๖๔,๓๖๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๐,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๖๔	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๐,๙๑๐
๖๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๖๗	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๕๑,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๔๔๐	๑๖๓,๘๐๐	๑๗๐,๔๐๐	๑๒,๖๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)					-													
๖๘	พนักงานขับเครื่องจักรกขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง ๑ พ.ค.๖๖
๖๙	ช่างก่อสร้าง	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙๔๐๐
๗๐	ช่างก่อสร้าง	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง ๒๔ ก.พ.๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๑	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๑ ต.ค.๖๕
๗๒	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๑ เม.ย.๖๖

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)*	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๗๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๑๖๐	๑๗,๔๐๐	๑๙,๔๔๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๙๖๐	๖๘๓,๔๐๐	๔๑,๒๕๐
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																		
๗๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
๗๕	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๗๑๐,๖๔๐	๗๒๒,๖๔๐	๗๓๔,๖๔๐	ว่าง ๑๙ มี.ค.๖๖
๗๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๒,๒๒๐
๗๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม ๓๑ มี.ค.๖๓
	พนักงานครู อบต.																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าก๊อ																		
๗๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๙	ครู	คศ.๒	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๑	ครู	ครู	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเงินอุดหนุน
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนชัย																		
๘๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๕	ครู	คศ.๒	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๑ เม.ย.๖๖

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)*	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบาหรา																		
๘๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาบ้านห้วยมะขามป้อม																		
๙๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอจอ																		
๙๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยงาม																		
๙๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง ๑ มี.ค.๖๖
๑๐๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐
๑๐๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพนาเสรี																		
๑๐๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๓	ครู	คศ.๑	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง ๑ ส.ค.๖๑
๑๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์กา[illegible]หารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชีย[illegible]ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)*	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยน้ำขุ่น																		
๑๐๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเกี๊ยะ																		
๑๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค.๖๓
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๑,๙๙๐
๑๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๒,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๑,๘๗๐
๑๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	๑๘๒,๔๐๐	๑๓,๕๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๒๑	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๑ พ.ค.๖๖
๑๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๑๒๓	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมฯ(นักวิชาการศึกษา)	ชพ.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง ๑๙ มี.ค. ๖๔
๑๒๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๑,๒๔๐
๑๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๙,๙๗๐
	รวมทั้งหมด	-	**๑๒๘**	**๙๒**	๑๘,๘๐๙,๓๖๐	๓๔๔,๔๐๐	๑๒๘	๑๒๘	๑๒๘	+๙	-	-	๙๗๕,๐๑๒	๖๘๕,๐๓๒	๗๐๓,๖๕๖	๒๒,๐๔๒,๐๑๖	๒๒,๗๑๗,๐๖๔	๒๓,๔๑๐,๖๓๔	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	-	-	-						-	-	-	-	-	-	๓,๓๐๖,๓๐๒	๓,๔๐๗,๕๖๐	๓,๕๑๑,๕๙๕	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	-	-	-						-	-	-	-	-	-	๒๕,๓๔๘,๓๑๘	๒๖,๑๒๔,๖๒๔	๒๖,๙๒๒,๒๒๙	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี									-	-	-	-	-	-	**๒๒.๖๐**	**๒๒.๑๘**	**๒๑.๗๗**	

หมายเหตุ

*** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑๐๖,๘๒๕,๖๐๐)เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๑๑๒,๑๖๖,๘๘๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๖,๘๒๕,๖๐๐ = (๑๐๖,๘๒๕,๖๐๐ x๕%)+๑๐๖,๘๒๕,๖๐๐ = ๑๑๒,๑๖๖,๘๘๐

*** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๑๑๒,๑๖๖,๘๘๐)เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๑๑๗,๗๗๕,๒๒๔ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑๑๒,๑๖๖,๘๘๐ = (๑๑๒,๑๖๖,๘๘๐x๕%)+๑๑๒,๑๖๖,๘๘๐ = ๑๑๗,๗๗๕,๒๒๔

*** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑๑๗,๗๗๕,๒๒๔)เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๑๒๓,๖๖๓,๙๘๕.๒๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๑๑๗,๗๗๕,๒๒๔ = (๑๑๗,๗๗๕,๒๒๔ x ๕%)+๑๑๗,๗๗๕,๒๒๔= ๑๒๓,๖๖๓,๙๘๕.๒๐

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท.๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

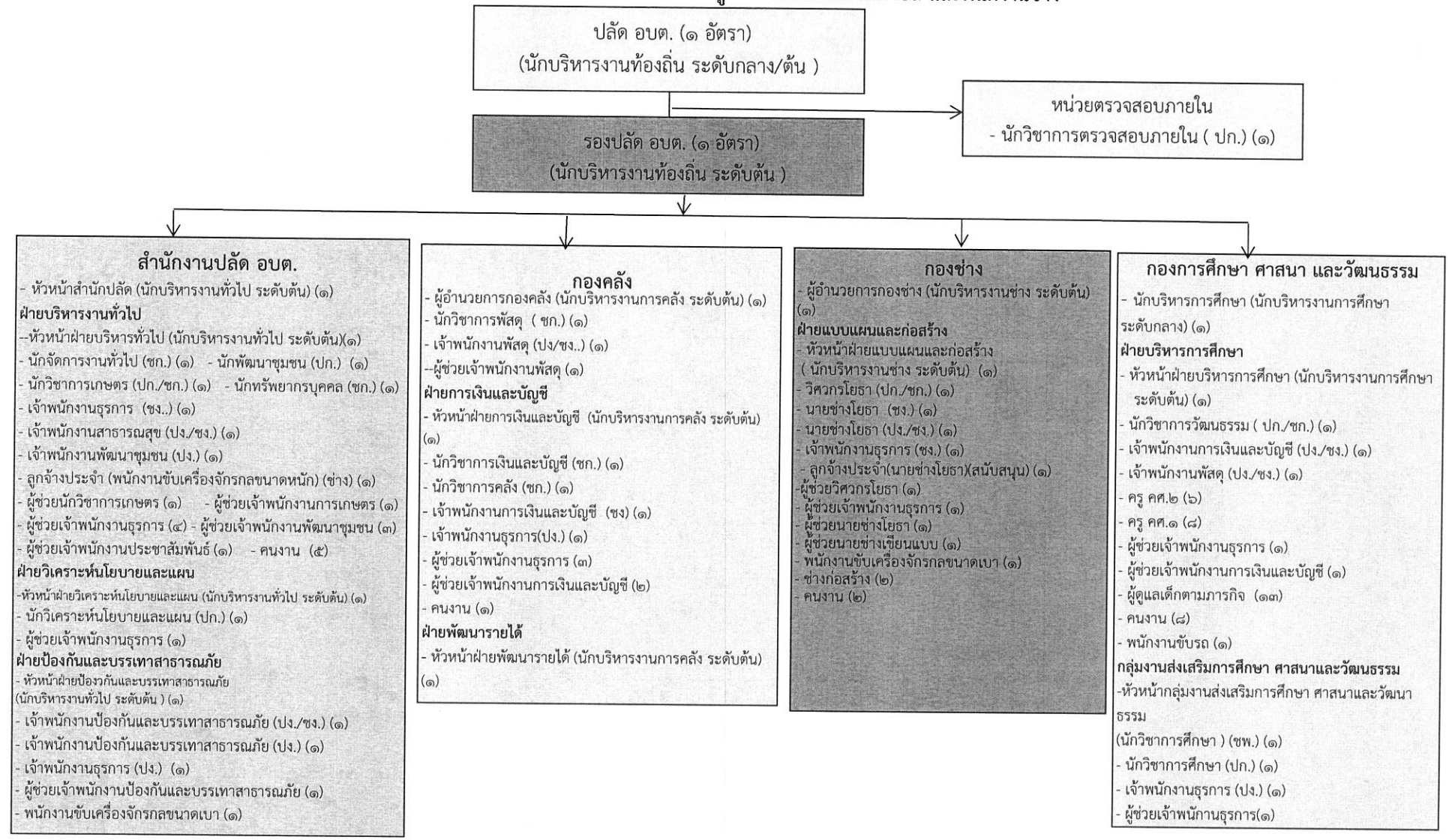
* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ในส่วนราชการ

(ลงชื่อ)	ผู้จัดทำ	(ลงชื่อ)	ผู้รับรองข้อมูล	(ลงชื่อ)	ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาววภิทรวรรณ สารขัติ)		(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)		(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ		นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ	

โครงสร้างการแบ่งส่ว[illegible]ราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับอาวุโส	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการ ศพด.	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครู ผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๑	๙	๑	๕	๘	๐	๔	๑๒	๙	๗	๖	๑	๒	๔๔	๑๗	๑๒๕

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)
๓. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (๑)
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ลูกจ้างประจำ)(๑)
๖.ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (คุณวุฒิ)(๑)
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานเกษตร(คุณวุฒิ) (๑)
๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ) (๔)
๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(คุณวุฒิ) (๑)
๑๐.คนงาน (๔)

๑) งานราชการทั่วไปของ อบต.
๒) งานเลขานุการของนายก อบต. รอง นายก อบต. และเลขานุการนายก อบต.
๓) งานกิจการสภา อบต. ๔) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕) งานส่งเสริมการเกษตร ๖) งานประชาสัมพันธ์
๗) งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ
๘) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
๙. งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑๐.งานการเจ้าหน้าที่
๑๑.งานนิติการ ๑๒.งานเลือกตั้ง
๑๓.งานวิเทศสัมพันธ์

๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
๒. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)(๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ (๓)

๑) งานสวัสดิการสังคม
๒) งานสังคมสงเคราะห์
๓) งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๔) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

๑. เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) (๒)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) (๑)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ) (๑)

๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒) งานรักษาความสงบเรียบร้อย
๓) งานแผนการป้องกันเฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย
๔.งานแผนการระงับเหตุ
๕.งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน
๖.งานแผนการฟื้นฟูและการส่งเคราะห์ผู้ประสบภัย
๗.งานศูนย์รับแจ้งเหตุ
๘.งานรายงานผลผลการดำเนินตามแผนงาด้านต่างๆ
๙.งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสารธารณภัย
๑๐.งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ
๑๑. งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒. งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโรค บริโภคและการเกษตร
๑๓. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน
- หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)(๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)

๑) งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.
๒) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
๔. งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริการส่วนตำบล
๕. งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. งานงบประมาณ
๗. งานเสนอและขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล
๘. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)
๙.งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน
๑๐. งานประชาสัมพันธ์
๑๑.งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
๑๒. งานสถิติข้อมูล
๑๓. งานสารสนเทศ
๑๔. งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต. (ต่อ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)
๒. คนงาน (๑)

๑) งานคุ้มครองดูแลและและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๒) งานสิ่งแวดล้อม
๓) งานการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข
๔) งานส่งเสริมสุขภาพ
๕) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
๖) งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ
๗) งานสุขาภิบาลชุมชน
๘) งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
๙) งานให้บริการด้านสาธารณสุข
๑๐) งานการแพทย์ฉุกเฉิน
๑๑) งานบริหารสาธารณสุข

๑๒) งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
๑๓) งานหลักประกันสุขภาพ
๑๔) งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ
๑๕) งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข
๑๖) งานกฎหมายสาธารณสุข
๑๗) งานบริการรักษาความสะอาด
๑๘) งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย
๑๙) งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
๒๐) งานอาสาสมัครสาธารณสุข
๒๑) งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด
๒๒) งานสัตวแพทย์

๒๓) งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๒๔) งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม
๒๕) งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
๒๖) งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม
๒๗) งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง
๒๘) งานเฝ้าระวังบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ลูกจ้างประจำ	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๔	-	-	๓	๒	-	๖	-	-	๑๓	๕	๑	๓๔

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายพัฒนารายได้

๑. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)
๒.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ) (๒)

๑) งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
๒) งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม
๓. งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน

ฝ่ายการเงินและบัญชี

๑. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑) ๓. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (๑)
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คณวุฒิ) (๒) ๗. คนงาน (๑)

๑) งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท
๒) งานการจัดทำบัญชี
๓) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
๔) งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่น ๆ
๕) งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
๖) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
๗) งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ
๘) งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ
๙) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
๑๐) งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี
๑๑) งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี

๑. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) (๑)

๑) งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
๒) งานทะเบียนคุม
๓) งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
๔) งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท
๕) งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการพัสดุและทรัพย์สิน

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๑	๓	-	๒	๑	-	๘	๑	๑๙

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

๑) งานสำรวจ
๒) งานออกแบบ และเขียนแบบ
๓) งานประมาณราคา
๔) งานจัดทำราคากลาง
๕) งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ
๖) งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
๗) งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ
๘) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
๙) งานปรับปรุงภูมิทัศน์
๑๐) งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง
๑๑) งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย
๑๒) งานตรวจสอบการก่อสร้าง
๑๓) งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๑. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)
๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑)
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๒)
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
๕. นายช่างโยธา(ลูกจ้างประจำ งานสนับสนุน) (๑)
๖. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (คุณวุฒิ) (๑)
๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (๑)
๘. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)(๑)
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)(๑)
๑๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)
๑๑. ช่างก่อสร้าง (ทักษะ) (๒)
๑๒. คนงาน (๒)

๑๔) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๑๕) งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล
๑๖) งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ
๑๗) งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ
๑๘) งานเกี่ยวกับการประปา
๑๙) งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล
๒๐) งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๑) งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๒) งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง
๒๓) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ลูกจ้างประจำ	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	๗	๒	๑	๑๖

รงสร้างกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายบริหารการศึกษา

๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑))
๒. นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก) (๑)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)
๔.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)(๑)
๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๙)
๖.ครู (คศ.๒) (๗)
๗. ครู (คศ๑)(๖)
๘. ครูผู้ช่วย(๑)
๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (๑)
๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๓)
๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๔)
๑๒. คนงาน (๔)
๑๑. พนักงานขับรถ (ทั่วไป) (๑)

กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑.นักวิชาการศึกษา (ชพ.) (๑)
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)

๑) งานบริหารการศึกษา
๒) งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา
๓) งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
๔) งานโรงเรียน
๕) งานกิจการนักเรียน
๖) งานการศึกษาปฐมวัย
๗) งานขยายโอกาสทางการศึกษา
๘) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ

๙) งานห้องสมุด
๑๐) งานเครือข่ายทางการศึกษา
๑๑) งานศึกษานิเทศก์
๑๒) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
๑๓) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๑๔) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๕) งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา
๑๖) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๗) งานเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ
๑๘)งานการเงินและบัญชี

๑. งานการศาสนา
๒. งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. งานพิพิธภัณฑ์
๔. งานการกีฬาและนันทนาการ
๕. งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน
๖) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป	ผอ.ศูนย์ศพด.	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครู ผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน							
จำนวน	๑	๑	-	๒	-	๑	๓	๙	๗	๖	๑	๑๖	๙	๕๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

๑) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
๒) งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ขอ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
๓) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
๔) งานจัดทำการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๕) งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด

๖) งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ
๗) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
๘) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
๙) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	ว่าง		๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ ๔๕,๖๗๐	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐	ว่าง ๑ มิ.ย.๖๖ อยู่ระหว่าการสรรหาของ ก.อบต
๒	นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์	น.ม. (นิติศาสตร์)	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ ๓๙,๐๘๐	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐	- -	๕๑๐,๙๖๐
	สำนักงานปลัด อบต.													
๓	นางพลับพลึง ประสมสวย	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ ๓๗,๔๑๐	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐	- -	๔๙๐,๙๒๐
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป													
๔	นางสาวนิศาชล ยาปะโลหิต	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ ๓๔,๖๘๐	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐	- -	๔๓๔,๑๖๐
๕	นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ ๒๙,๖๘๐	- -	- -	๓๔๙,๓๒๐
๖	นายกิจจาณัฏฐ์ สุประเสริฐ	ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดงานการทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดงานการทั่วไป	วิชาการ	ชก	๓๒๙,๗๖๐ ๒๗,๔๘๐	- -	- -	๓๒๙,๗๖๐
๗	นายสุขสมบุญ พรมโลกา	ก.บ. (เกษตรศาสตร์บัณฑิต)	๑๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ ๑๘,๒๐๐	- -	- -	๒๑๘,๔๐๐
๘	นายวีรศักดิ์ มากสุข	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ ๑๙,๘๐๐	- -	- -	๒๓๗,๖๐๐
๙	นางสาวอนุธิดา ปาลี	ศศ.บ. (ประวัติศาสตร์)	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ ๑๓,๗๖๐	- -	- -	๑๖๕,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ต่อ)													
๑๐	นางสาวศรัญญา เงือกสวย	วท.บ. (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๑๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ ๑๒,๒๒๐	- -	- -	๑๔๖,๖๔๐
๑๑	นางสาวพัชราภรณ์ พินธุกาศ	บธ.บ (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ ๑๑,๗๐๐	- -	- -	๑๔๐,๔๐๐
	ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน													
๑๒	นางสาววรรณภา สิติวรรณา	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนายการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนายการท้องถิ่น	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ ๓๖,๓๑๐	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐	- -	๔๕๓,๗๒๐
๑๓	นางสาวเยาวพา ไชยเลิศ	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ ๑๙,๑๖๐	- -	- -	๒๒๙,๙๒๐
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย													
๑๔	นายชยพล สุกิจยา	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ ๓๗,๙๖๐	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐	-	๔๗๓,๕๒๐
๑๕	ว่าง		๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕	- -	- -	๒๙๗,๙๐๐ ๑๖-พ.ย.-๖๓
๑๖	นายธีรศักดิ์ ยานะจิตร	ปวส. (อุตสาหกรรมเครื่องกล)	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๘๕,๒๘๐ ๑๕,๔๔๐			
๑๗	นายจักรพงศ์ จุมปูบุญ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ ๑๑,๗๐๐	- -	- -	๑๔๐,๔๐๐
	ลูกจ้างประจำ													
๑๘	นายนคร ศรีสุราษฎร์	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๐๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	ช่าง	-	๐๐๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	กลุ่มช่าง	-	๓๐๓,๐๐๐ ๒๕,๒๕๐	- -	- -	๓๐๓,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป														
๑๙	นางสาวนิรชา ภานะจิตร	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๘,๗๒๐ ๑๔,๐๖๐	- -	- -	๑๖๘,๗๒๐
๒๐	นายบุญยิ่ง บุญศักดิ์	วท.บ. (พืชศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๒,๘๐๐ ๑๔,๔๐๐	- -	- -	๑๗๒,๘๐๐
๒๑	นายสิทธิพงษ์ ศิริฌานนท์	ศน.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๘,๗๖๐ ๑๓,๒๓๐	- -	- -	๑๕๘,๗๖๐
๒๒	นางสาวบุญตา ถิระเจือบุญ	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๔,๕๖๐ ๑๒,๘๘๐	- -	- -	๑๕๔,๕๖๐
๒๓	นายเอมอุทัย ต้นจำปี	วท.บ. (สังคมศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๖๐,๕๖๐ ๑๓,๓๘๐	- -	- -	๑๖๐,๕๖๐
๒๔	นายพงษ์ศักดิ์ โพธิ์ศรี	วท.บ. (เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๕๔,๘๐๐ ๑๒,๙๐๐	- -	- -	๑๕๔,๘๐๐
๒๕	นายอนุศาสน์ คำเย็น	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๔๙,๐๔๐ ๑๒,๔๒๐	- -	- -	๑๔๙,๐๔๐
๒๖	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐	- -	- -	๑๓๘,๐๐๐ ว่าง ๑ มิ.ย.๖๖
๒๗	นางอัจฉราพรรณ สมใจ	วท.บ. (เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๒๑๔,๐๘๐ ๑๗,๘๔๐	- -	- -	๒๑๔,๐๘๐
๒๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐	- -	- -	๑๓๘,๐๐๐ ว่าง ๑๑ มิ.ย.๖๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ฝ่ายนโยบายและแผน													
๒๙	นางบัวรอง ศรีสุราษฎร์	ปวส. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๑,๒๘๐ ๑๓,๔๔๐	- -	- -	๑๖๑,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย													
๓๐	นายอาหล่อง จ่วยลือ	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๕๔,๘๐๐ ๑๒,๙๐๐	- -	- -	๑๕๔,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย													
๓๑	ว่าง			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐			๑๑๒,๘๐๐ ว่าง ๑ มิ.ย.๖๕
	พนักงานจ้างทั่วไป ฝ่ายบริหารงานทั่วไป													
๓๒	นางสาวสุมิตรา อินทะนิน	รป.ศ (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวมันทนาพร ขุนแท่น	ปวส	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง ๒๔ ก.พ.๖๖
๓๕	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง ๒๔ ก.พ.๖๖
๓๖	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง ๒๔ ก.พ.๖๖
	กองคลัง													
๓๗	นางกานดา อิ่นสุวรรณ์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ ๔๑,๕๕๐	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐	- -	๕๔๐,๖๐๐
๓๘	นายเสกสรร วงค์หาญ	บช.บ (บัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๗-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๗-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก	๔๐๒,๗๒๐ ๓๓,๕๖๐	- -	- -	๔๐๒,๗๒๐
๓๙	นางสาวพิชามญชุ์ ใจยะ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ ๒๓,๓๗๐	- -	- -	๒๘๐,๔๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	ฝ่ายการเงินและบัญชี													
๔๐	นางสาวศุภลักษณ์ จันต๊ะ	บธ.ม. บริหารธุรกิจ	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ ๓๕,๗๗๐	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐	- -	๔๔๗,๒๔๐
๔๑	นางสาวอรอนงค์ อภิวงค์งาม	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก	๔๒๙,๒๔๐ ๓๕,๗๗๐	- -	- -	๔๒๙,๒๔๐
๔๒	นางสาวสุทธาทิพย์ สนั่น	บช.บ (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก	๓๔๙,๓๒๐ ๒๙,๑๑๐	- -	- -	๓๔๙,๓๒๐
๔๓	นางศิริชาดา ศิริฌานนท์	บธ.บ. (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ ๒๓,๘๒๐	- -	- -	๒๘๕,๘๔๐
๔๔	นางสาววิมลสิริ มุ่งตรง	ปวส. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๑๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๐๓,๕๒๐ ๑๖,๙๖๐	- -	- -	๒๐๓,๕๒๐
	ฝ่ายพัฒนารายได้													
๔๕	นางสาวนิภาดา ดังเด็ง	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๘๕,๕๖๐ ๓๑,๘๘๐	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐	-	๔๐๓,๕๖๐
๔๖	นางสาวพยอม สารขัติ	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก	๒๙๓,๘๘๐ ๒๔,๔๙๐	- -	- -	๒๙๓,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ฝ่ายการเงิน													
๔๗	นายองอาจ แสนอนันต์	ปวส. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๐,๖๐๐ ๑๒,๕๕๐	- -	- -	๑๕๐,๖๐๐
๔๘	นายกุลเชษฐ์ โคตรพัฒน์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๑,๒๘๐ ๑๐,๙๔๐	- -	- -	๑๓๑,๒๘๐
๔๙	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐	- -	- -	๑๓๘,๐๐๐ ว่าง ๑ ธ.ค.๖๒

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๕๐	นางสาวพิมพ์ชนก สิทธิมาท	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๕๑,๖๘๐ ๑๒,๖๔๐	- -	- -	๑๕๑,๖๘๐
๕๑	นางสาวรินนา บุญสง่า	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๔๗,๘๔๐ ๑๒,๓๒๐	- -	- -	๑๔๗,๘๔๐
๕๒	นางกานดา ศรีสุราษฎร์	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๘๒,๗๖๐ ๑๕,๒๓๐	- -	- -	๑๘๒,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้													
๕๓	นายจตุพงษ์ ทองอิน	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๒๙,๗๒๐ ๑๐,๘๑๐	- -	- -	๑๒๙,๗๒๐
๕๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐	- -	- -	๑๓๘,๐๐๐ ว่าง ๘ ก.พ.๖๒
	พนักงานจ้างทั่วไป ฝ่ายการเงิน													
๕๕	นางสาวเจนจิรา ธรรมจักร	บช.บ (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง													
๕๖	นายสุข รำไพ	วท.บ. (การจัดการงานช่าง)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ ๔๐,๒๖๐	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐	- -	๔๕๘,๑๖๐
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง													
๕๗	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐	- -	๔๑๑,๖๐๐ ก.อบต.สรรหา
๕๘	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐			๓๕๕,๓๒๐ ว่าง ๓๑ มี.ค.๖๓
๕๙	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕	- -	- -	๒๙๗,๙๐๐ ว่าง ๑๖ ม.ค.๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๖๐	นายศราวุธ ฟ้าแลบ	ปวส. (ก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ ๒๖,๕๘๐	- -	- -	๓๑๘,๙๖๐
๖๑	ว่าง		๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕	- -	- -	๒๙๗,๙๐๐ ว่าง ๑ ธ.ค.๖๕
	ลูกจ้างประจำ													
๖๒	นายประยูร ศรีออน	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๐๐๒	นายช่างโยธา	สนับสนุน	-	๐๐๒	นายช่างโยธา	สนับสนุน	-	๒๔๔,๓๒๐ ๒๐,๓๖๐	- -	- -	๒๔๔,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง													
๖๓	นายสุทธิพงศ์ เกตุมรรค	วทบ (วิศกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	๑๘๐,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐	- -	- -	๑๘๐,๐๐๐
๖๔	นายพร้อมพงษ์ ทองคำ	รป.ศ (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๐,๙๒๐ ๑๐,๙๑๐	- -	- -	๑๓๐,๙๒๐
๖๕	นายสิทธิพงษ์ กันศรี	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐	- -	- -	๑๓๘,๐๐๐
๖๖	นายชาญณรงค์ กระธง	ปวส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑๕๑,๓๒๐ ๑๒,๖๑๐	- -	- -	๑๕๑,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)													
๖๗	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐			๑๑๒,๘๐๐ ว่าง ๑ พ.ค.๖๖
๖๘	นายเอกราช จันทร์สม	ม.ปลาย		ช่างก่อสร้าง				ช่างก่อสร้าง	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐			๑๑๒,๘๐๐
๖๙	ว่าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐			๑๑๒,๘๐๐ ว่าง ๒๔ ก.พ.๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง													
๗๐	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง ๑ ต.ค๖๕
๗๑	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง ๑ เม.ย.๖๖
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๗๒	น.ส.วรนุช ธนะโรจน์รุ่งเรือง	ค.ม. (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ ๔๑,๒๕๐	๖๗,๒๐๐ ๕,๖๐๐	๖๗,๒๐๐ ๕,๖๐๐	๖๒๙,๔๐๐
	ฝ่ายบริหารการศึกษา													
๗๓	นางสาวจันจิรา พุทธวงค์	ค.ม. (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ ๓๖,๓๑๐	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐	-	๔๕๓,๗๒๐
๗๔	ว่าง	-	๑๒ ๓ ๐๘ ๓๘๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการวัฒธรรม	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๒ ๓ ๐๘ ๓๘๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการวัฒธรรม	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง ๒ พ.ค.๖๔
๗๕	นางสาวเบญจมาศ นิลสวิท	ปวส. (บริหารการบัญชี)	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ ๑๒,๒๔๐			๑๔๖,๖๔๐
๗๖	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕			๒๙๗,๙๐๐ ว่าง ๓๑ มี.ค.๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	พนักงานครู อบต.													
	ศพด.อบต.ดอนชัย													
๗๗	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์				ผู้อำนวยการศูนย์						การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๗๘	นางสิริรักษ์ นานานิคม	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๒	ครู	-	ค.ศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๒	ครู	-	ค.ศ.๒	๓๘๘,๓๒๐ ๓๒,๓๖๐	- -	- -	๓๘๘,๓๒๐
๗๙	นางปทิตตา ยานะธรรม	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๖	ครู	-	ค.ศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๖	ครู	-	ค.ศ.๒	๓๑๑,๕๒๐ ๒๕,๙๖๐	- -	- -	๓๑๑,๕๒๐
๘๐	นางสาวจีราพรรณ วงค์พันตา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๔๑,๑๒๐ ๑๑,๗๖๐	- -	- -	๑๔๑,๑๒๐
๘๑	นางสาวรัศมี รุ่งทวีพิทยากุล	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๓๖,๓๒๐ ๑๑,๓๖๐	- -	- -	๑๓๖,๓๒๐
๘๒	ว่าง ย้าย ตำแหน่ง		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง ๑ เม.ย.๖๖
	ศพด.อบต.ท่าก๊อ													
๘๓	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์				ผู้อำนวยการศูนย์						การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๘๔	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๓	ครู	-	-	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๓	ครู	-	-	๓๗๑,๔๐๐ ๓๐,๙๕๐	- -	- -	ว่าง ๑๖-ม.ค.-๖๖
๘๕	นางพิกุล ขุนแท่น	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๐	ครู	-	ค.ศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๐	ครู	-	ค.ศ.๑	๒๙๐,๕๒๐ ๒๔,๒๑๐	- -	- -	๒๙๐,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	ศพด.อบต.ท่าก๊อ ต่อ													
๘๖	นางพิกุล ขัติยะ	ค.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๑	ครู	-	ค.ศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๑	ครู	-	ค.ศ.๒	๓๑๓,๒๐๐ ๒๖,๑๐๐	- -	- -	๓๑๓,๒๐๐
๘๗	นางสุนิตา ชัยศิลบุญ	ค.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๒	ครู	-	ค.ศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๒	ครู	-	ค.ศ.๒	๓๑๒,๓๖๐ ๒๖,๐๓๐	- -	- -	๓๑๒,๓๖๐
๘๘	นางชนิกานต์ พยัคฆา	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๗๔,๘๔๐ ๑๔,๕๗๐	- -	- -	๑๗๔,๘๔๐
๘๙	นางสาวปวีณา ธนะโรจน์รุ่งเรือง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๔๐,๔๐๐ ๑๑,๗๐๐	- -	- -	๑๔๐,๔๐๐
	ศพด. บ้านบาหรา													
๙๐	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์				ผู้อำนวยการศูนย์						การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๙๑	นางแสงเดือน ศรีออน	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๕	ครู	-	ค.ศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๕	ครู	-	ค.ศ.๒	๓๖๒,๒๘๐ ๓๐,๑๙๐	- -	- -	๓๖๒,๒๘๐
๙๒	นางหน่อย ยานะชาติ	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๗๒,๐๘๐ ๑๔,๓๔๐	- -	- -	๑๗๒,๐๘๐
	ศพด. ป่าเกี๊ยะ													
๙๓	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์				ผู้อำนวยการศูนย์						การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๙๔	นางสาวผกากรอง แก้วมงคล	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๓	ครู	-	ค.ศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๓	ครู	-	ค.ศ.๒	๓๑๑,๑๖๐ ๒๕,๙๓๐	- -	- -	๓๑๑,๑๖๐
๙๕	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่าง ๑ ต.ค.๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	ศพด..ดอยงาม													
๙๖	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์				ผ็อำนวยการศูนย์						การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๙๗	นางมนพร โตนะโภ	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๔	ครู	-	ค.ศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๔	ครู	-	ค.ศ.๑	๒๙๓,๒๘๐ ๒๔,๔๔๐	- -	- -	๒๙๓,๒๘๐
๙๘	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๓๒,๙๖๐ ๑๑,๐๘๐			๑๗๒,๙๖๐ ว่าง ๑ มี.ค.๖๖
๙๙	นางณัฐกาญจน์ ศักดิ์สุริยา	วท.บ (คหกรรมศาสตร์ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๐	สางสาวมันทนา สีเงิน	ค.บ. (คหกรรมศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
	ศพด.มะขามป้อม													
๑๐๑	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์				ผู้อำนวยการศูนย์						การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๑๐๒	นางจันทร์ฉาย สิทธิมาท	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๘	ครู	-	ค.ศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๘	ครู	-	ค.ศ.๑	๒๙๗,๓๖๐ ๒๔,๗๘๐	- -	- -	๒๙๗,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	ศพด. ลอจอ													
๑๐๓	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์				ผู้อำนวยการศูนย์						การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๑๐๔	นางชฎาพร พลางวัน	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๙	ครู	-	ค.ศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๙	ครู	-	ค.ศ.๑	๓๐๓,๐๐๐ ๒๕,๒๕๐	- -	- -	๓๐๓,๐๐๐
๑๐๕	นางนาแสง พรสกุลไพศาล	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๗๔,๗๒๐ ๑๔,๕๖๐	- -	- -	๑๗๔,๗๒๐
	ศพด.พนาเสรี													
๑๐๖	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์				ผ้อำนวยการศูนย์						การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๑๐๗	นางภัทรานิษฐ์ วัฒนเจริญกิจ	ค.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๗	ครู	-	ค.ศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๗	ครู	-	ค.ศ.๑	๓๑๔,๘๘๐ ๒๖,๒๔๐	- -	- -	๓๑๔,๘๘๐
๑๐๘	นางพรรณี อุ่นใจ	ค.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๔	ครู	-	ค.ศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๔	ครู	-	ค.ศ.๑	๒๗๖,๐๐๐ ๒๓,๐๐๐			
๑๐๙	นางสาวหลีขี้ จะนู	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๗๘,๙๒๐ ๑๔,๙๑๐	- -	- -	๑๗๘,๙๒๐
๑๑๐	นางสาวสุพิชชา แม่แจ่	วท.ม (จิตวิทยาการปรึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๖,๗๖๐ ๙,๗๓๐	- -	- -	๑๑๖,๗๖๐
๑๑๑	นางสาวขนิษฐา โพเบะ	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๖๕,๑๒๐ ๑๓,๗๖๐	- -	- -	๑๖๕,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	ศพด.พนาเสรี (ต่อ)													
๑๑๒	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐	- -	- -	๑๑๒,๘๐๐ ว่าง ๑ ส.ค.๖๑
๑๑๓	นางสาวสุธิดา แลเซอะ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
	ศพด.ห้วยน้ำขุ่น													
๑๑๔	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์				ผู้อำนวยการศนย์						การสรรหาดังกล่าวได้กระทำก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๑๑๕	นางสาวพิมพิกา เมอแล	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๕	ครู	-	ค.ศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๕	ครู	-	ค.ศ.๑	๒๗๕,๗๖๐ ๒๒,๙๘๐	- -	- -	๒๗๕,๗๖๐
๑๑๖	นางสาววรนุช เบาทุ	บช.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๔๐,๕๒๐ ๑๑,๗๑๐	- -	- -	๑๔๐,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ฝ่ายบริหารการศึกษา													
๑๑๗	นายนิรันดร อริยะคำ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๒,๔๔๐ ๑๑,๘๗๐	- -	- -	๑๔๒,๔๔๐
๑๑๘	นางสาววัลลี ศรีเพชร	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๓,๘๘๐ ๑๑,๙๙๐	- -	- -	๑๔๓,๘๘๐
๑๑๙	นางสาวจารุวรรณ ยานะ	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๖๒,๐๐๐ ๑๓,๕๐๐	- -	- -	๑๖๒,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป ฝ่ายบริหารการศึกษา													
๑๒๐	นางสาวกานต์พิชชา ปทุมมณี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๑	นายไกรสร แก้วเพชรวงค์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๒	นางปวีณา หมื่นถา	บธ.บ (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๓	ว่าง	-		คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง ๑ พ.ค.๖๖
๑๒๔	นายสายชล ภูวิโคตร์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๑๒๕	ว่าง	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานนักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานนักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชพ.	-	-	-	คิดภาระค่าใช้จ่ายเมื่อมีผู้ดำรงตำแหน่งว่าง ๑๙ มี.ค.๖๔
๑๒๖	นางสาวจิราพร ขันธิมา	วท.บ. (พัสดุศาสตร์)	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ ๒๐,๔๔๐	- -	- -	๒๔๕,๒๘๐
๑๒๗	นางสาวนฤมล เจริญวรรณ์	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ ๑๙,๒๐๐	- -	- -	๒๓๐,๔๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน													
๑๒๘	นางสาวสุภาวดี แรงทน	บช.บ (การบัญชี)	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ ๑๘,๘๔๐	- -	- -	๒๒๖,๐๘๐

(ลงชื่อ) ผู้จัดทำ

(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ของบุคคลในองค์การให้มี พฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การในอันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์การ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีความหมายครอบคลุมไปถึง

การพัฒนาบุคคล (Individual Development)

การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโตทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในองค์กรเป็นสำคัญ

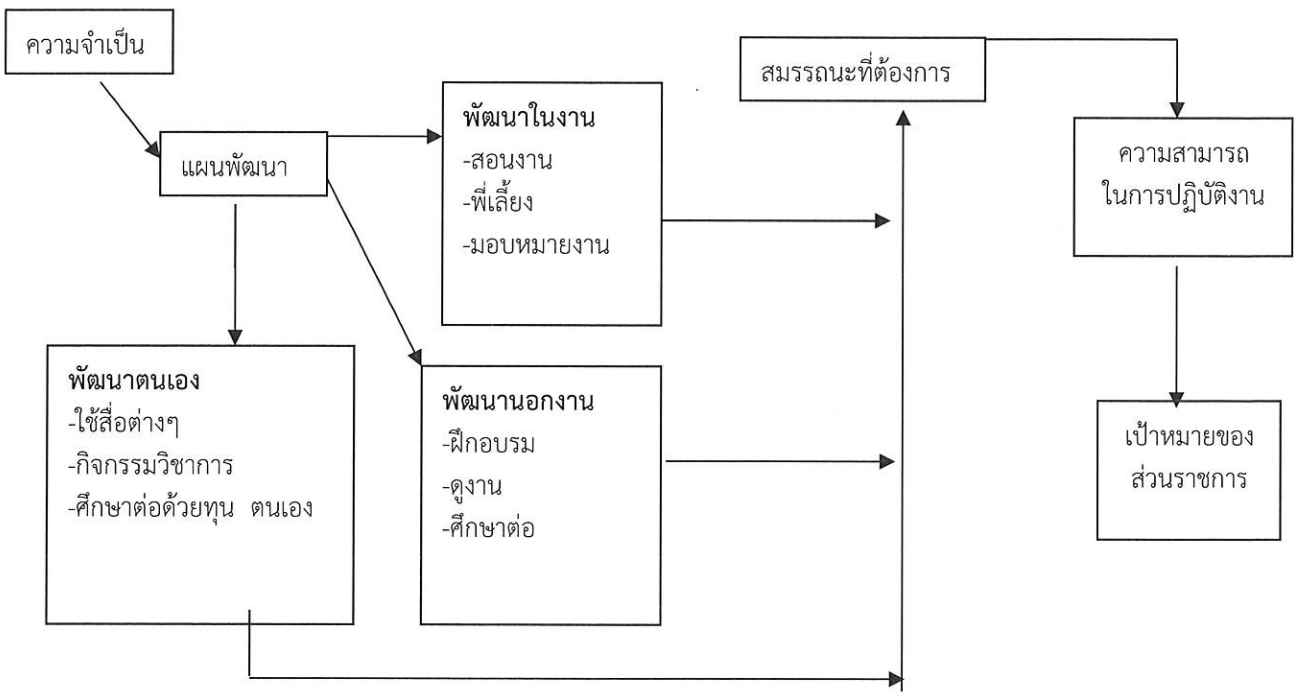
การพัฒนาคน Human Resources Development

สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือความสอดคล้องกันระหว่างการพัฒนาคนกับเป้าหมายของส่วนราชการ ซึ่งหมายถึงว่า เราจะพัฒนาคน ก็เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่จะนำพาส่วนราชการไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น การพัฒนาคนจึงต้องมุ่งความต้องการในอนาคตมากกว่าที่จะเป็นการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น

การจัดแผนในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้ส่วนราชการมีแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้มีความสามารถและสมรรถนะที่พร้อมจะปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นได้

แผนผังการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้โดยให้มีโอกาสในการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี โดยวางแผนพัฒนารายบุคคล แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยอ้างอิง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชกาพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ กำหนดแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ให้เข้ารับการอบรมตามหน่วยราชการที่จัดอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันจากการเข้ารับการฝึกอบรม/การสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตามความเหมาะสม

๒. ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและพนักงานจ้างให้เข้ารับการอบรมปฐมนิเทศ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จัดขึ้น และส่งเข้าอบรมตามหน่วยราชการหรือสถาบันการศึกษาที่เปิดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และหากพิจารณาจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน และระดับงานที่แตกต่างกัน ทำให้ต้องได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกันแนวทางในการพัฒนาอาจทำได้โดย

-พัฒนาความรู้ จากการอ่านบทความ ฟังบรรยาย อภิปราย ถาม-ตอบ ทำแบบทดสอบ จัดกลุ่มเรียนรู้ ดูงาน เป็นต้น

-พัฒนาทักษะ จากกรณีศึกษา การสาธิต-ฝึกปฏิบัติ สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมุติ เกมส์และการสอนงาน เป็นต้น

-พัฒนาทัศนคติ จากการโต้คารม การเล่มเกมส์ที่ถูกออกแบบไว้ การทดลองทำ การวิเคราะห์ตนเองโดยแนวทางในการพัฒนานี้อาจกระทำในรูปแบบของการฝึกอบรม/การสัมมนา การพัฒนาในขณะปฏิบัติงานและการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ เช่นกำหนดชั่วโมงการพัฒนาโดยวิธีการตกลงร่วมมือกันล่วงหน้าระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการลงนมรับรองโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

๓. จัดให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ไปศึกษาดูงานในท้องถิ่นอื่นที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการเพื่อเรียนรู้และสามารถนำมาพัฒนาอย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและเป็นการพัฒนาที่สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์องค์กร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. หากเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่อาจใช้วิธีการปฐมนิเทศและเสริมสร้างความรู้ใหม่ การสอนงานจากผู้มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาต่อยอดทักษะและความรู้ หรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน

๕. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวการปฏิบัติราชการใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถเสนอความคิดที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้โดยวิธีการใหม่ๆ มีความรับผิดชอบต่อการปรับปรุงและพัฒนาในหน้าที่ที่ได้มอบหมายงานนั้นๆ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้งลักษณะของการพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พัฒนาเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะพื้นฐาน พัฒนาเพื่อรองรับงานพิเศษ นโยบายใหม่ๆ หรือเกิดกรณีฉุกเฉิน ทั้งนี้เป้าหมายในการพัฒนาก็เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ
สามารถทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง สอนลูกน้องได้ ทำงานแผนผู้บังคับบัญชาได้ และทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู

องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ว่า การพัฒนาที่ดีต้องสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ กลยุทธ์องค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตการทำงาน ควรเปลี่ยนบทบาทจาก Training เป็น Learning โดยควรใช้รูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะกับแต่ละกรณี การพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะทำให้ลดความสูญเปล่าในด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ การจัดแผนในการพัฒนาพนักงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อมีแนวทางการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถและสมรรถนะที่พร้อมจะปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ประกาศให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของราชการประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อเรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ลงวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๒ ดังนี้

๑.พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

และกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงาน ส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์กบริหารส่วนตำบลท่าก๊อเพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. พึงให้บริการประชาชนโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพและไม่เลือกปฏิบัติ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและส่งเสริม/สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การเมืองรวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

๓. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบเป็นที่พึ่ง และเชื่อถือได้ เป็นที่ศรัทธาของประชาชน

๔. พึงยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน

๕. พึงตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหากล้ายอมรับผลการกระทำของตน

๖. พึงบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด

๗.พึงปฏิบัติตามหลักธรรม คำสอนตามศาสนา หรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี

๘.พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๙.พึงประพฤตตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๑๐.พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๑.พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒.พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑๓.พึงยึดถือว่าความเสมอภาค และความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ

๑๔.พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรกับผู้บริการทุกคน

๑๕.พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑๖.พึงเคารพผู้มีอาวุโสมากกว่า
๑๗.พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ยังกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางที่พึงแสดงออกต่อกันและปฏิบัติต่อกัน และการให้บริการในองค์กรดังนี้

๑. สิ่งที่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ปรารถนาจะให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความสุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. ความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตใจที่เปิดกว้าง

๒.สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปรารถนา จะได้จาก ผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
๕. มีความสามารในการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยผลงาน
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาให้แก่ลูกน้องตามสมควร
๙. มีอัธยาศัยดีและมีมารยาท
๑๐.มีความกล้าในการตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบของตนเอง

๓. สิ่งที่เพื่อนร่วมงาน ปรารถนา ต้องการจากกันและกัน

๑. ความร่วมมือ
๒. ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือในกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อและความมีน้ำใจต่อกัน
๕. ความมีใจที่เปิดกว้าง รับฟังซึ่งกันและกัน
๖. ความถ่อมตน
๗. รับผิดชอบการในหน้าที่ของตน เมื่อร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น
๘. มีอัธยาศัยดีและมีมารยาท
๙. ไม่การแบ่งพรรคแบ่งพวกมีความสามัคคีช่วยเหลือกัน

๔.สิ่งที่บุคคลภายนอก ปรารถนา จะได้รับจากการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นพอสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการอย่างโปร่งใส
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้ที่มาติดต่อหรือขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ
๗. ไม่มีการปฏิเสธโดยทันทีหรือกล่าวคำว่าไม่ได้ต่อผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคับในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ และตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อจึงยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และใช้ประกาศฉบับนี้แทน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับข้อ ๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๑ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐพ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติตน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มีสาระสำคัญประการหนึ่งที่มุ่งแก้ไขปัญหาการผูกขาดอำนาจรัฐและการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งการดำเนินการทางการเมืองที่ขาดความโปร่งใส ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม และระบบการตรวจสอบการใช้อำนาจที่ล้มเหลว จึงมีบทบัญญัติที่มุ่งเน้นการทำให้บ้านเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดในหมวด ๖ นโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีกลไกและระบบคือ ให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับข้อ ๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๑ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐพ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงได้จัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ขึ้น และหวังว่าพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อทุกคนจะได้ใช้ประโยชน์ จากประมวลจริยธรรมฉบับนี้ในการนำมาเป็นแนวทางปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมยังประโยชน์สุขและผลสำเร็จมาสู่หน่วยงานสืบไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
กันยายน ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	๑
หมวด ๑ บททั่วไป	๒
หมวด ๒ มาตรฐานทางจริยธรรมปละประมวลจริยธรรม	๒
๓.๑ จริยธรรมหลัก	๒
๓.๒ จริยธรรมทั่วไป	๒
หมวด ๓ กรไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม	๓
หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ	๕
บทเฉพาะกาล	๕

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม และความในมารา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับข้อ ๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๑ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐพ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความหน้าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับโดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเองต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ ” หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

“คณะกรรรมการมาตรฐานจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒...

หมวดที่ ๒
มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

ข้อ ๓ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งต้องประกอบด้วย

๓.๑ จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สถานร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

๓.๒ จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าและระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยและมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ไขปัญญาความเดือนร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่องแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊ออย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันเป็นการมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๔ ให้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๕ ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการมาตรฐานจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๖...

ข้อ ๖ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรการบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัทชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานนี้มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ข้อ ๗ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๘ การดำเนินการตามข้อ ๗ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๙ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๐ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๘ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการ ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๗ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๗ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๓ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๑๑...

ข้อ ๑๑ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๑๐ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๑๐ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๑๓ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๑๐ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๑๕ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๓ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๑๖ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๗ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ทราบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

รัสชณพงษ์ รัตนะ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

เรื่อง แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

****

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว องค์การบริหารส่วนท่าก๊อ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

****

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ (๕) ข้อ ๒๒๖ และข้อ ๒๒๗ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีโครงสร้างราชการฯ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน (สามัญ)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ลงวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาฯ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนิติการ - งานเลือกตั้ง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาฯ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนิติการ - งานเลือกตั้ง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด - งานสัตวแพทย์ - งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำอากาศ และเสียง - งานเฝ้าระวังบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ **๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน** - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด - งานสัตวแพทย์ - งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำอากาศ และเสียง - งานเฝ้าระวังบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ **๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน** - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ **๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ - งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ **๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ - งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง - งานเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี** - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน	๒. กองคลัง - งานเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี** - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานงานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานงานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุด - งานเครื่องข่ายทางการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานเกี่ยวห้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานการเงินและบัญชี **๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานพิพิธภัณฑ์ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุด - งานเครื่องข่ายทางการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานเกี่ยวห้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานการเงินและบัญชี **๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานพิพิธภัณฑ์ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ - งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิ ภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ - งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	

(ลงชื่อ)

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
เรื่อง อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการหลักและส่วนราชการที่มีอยู่เดิม/หน่วยตรวจสอบภายใน
ตามแผนอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

เพื่อให้การประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ลงวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมงานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้การด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
		งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอนการรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติการราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒	กองคลัง	**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓	กองช่าง	**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานการควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารด้านวิชาการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการมอบหมาย	
๕	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	**ตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

(ลงชื่อ)

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารสวนตำบลท่าก๊อ โทร ๐ ๕๓๗๒ ๔๒๑๗ ต่อ ๑๖

ที่ ชร ๗๒๕๑ / - **วันที่** ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังใหม่ เพื่อใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการปรับปรุงตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) นั้น

ข้อเท็จจริง

๑. ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้าย หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ

(๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่างๆ ประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อสามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา

ข้อระเบียบ...

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๔. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์กาบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓

๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท.๐๘๐๙.๕/ว๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๖. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

๗. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก. อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

๘. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

๙. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติดำเนินการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวนิศาชล ยาปะโลหิต)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(ลงชื่อ).....

(นางพลับพลึง ประสมสวย

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

☑ เพื่ออนุมัติให้ดำเนินการ

☐ ไม่ควรอนุมัติเพราะ.....

(ลงชื่อ).....

(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☑ อนุมัติให้ดำเนินการ

☐ ไม่อนุมัติเพราะ.....

(ลงชื่อ).....

(นายรัสชณพงษ์ นัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
ที่ ๑๒๐๒/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

อาศัยตามอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ	เป็น	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็น	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ และแผนอัตรากำลังดังกล่าวต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามที่บัญญัติไว้ในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
ที่ ๑๒๐๒/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

อาศัยตามอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ	เป็น	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็น	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ และแผนอัตรากำลังดังกล่าวต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามที่บัญญัติไว้ในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
ที่ ชร ๗๒๕๐๑/- **วันที่** ๗ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ที่๑๔๔๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย **จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(ลงชื่อ)
(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)
ประธานคณะกรรมการฯ

ทราบ

๑. ปลัด อบต.....
๒. ผู้อำนวยการกองช่าง.....
๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ.....
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง.....
๕. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.....
๖. นักทรัพยากรบุคคล.....

รายชื่อผู้เข้ามาประชุมจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

วันที่ ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายรัสชพงษ์ รัตนะ	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์	กรรมการ	
๓	นายสุข รำไพ	กรรมการ	
๔	นางกานดา อิ่นสุวรรณ์	กรรมการ	
๕	นางสาววรนุช ธนะโรจน์รุ่งเรือง	กรรมการ	
๖	นางพลับพลึง ประสมสวย	กรรมการ/เลขานุการ	
๗	นางสาภัทรวรรณ สารขัติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
****

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ในที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑.๒ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์
- ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน
- ภารกิจ อำนาจหน้าที่
- ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
- สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
- โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง
- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
- แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แนวทางการพัฒนาพนักงาน หรือลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
- ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้าง

ระเบียบวาระที่ ๒. รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓. เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๓.๒ พิจารณากำหนดหลักการและเหตุในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓ พิจารณากำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔ พิจารณากำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕ พิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหาในองค์การบริหารส่วนตำบลและความต้องการของประชาชน ทบทวนบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด วิเคราะห์ภารกิจตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๖ พิจารณาภารกิจที่กฎหมายกำหนด และภารกิจตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่วิเคราะห์ได้มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๗ พิจารณาสรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชและกรอบอัตรากำลัง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- คณะทำงานพิจารณาว่าการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบันมีข้อจำกัดหรือปัญหาในการบริหารงานอย่างไร
- คณะทำงานพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เพื่อรองรับภารกิจ และแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๘ พิจารณากำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจ และแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙ พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

๓.๑๐ พิจารณาการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เพื่อรองรับและตอบสนองต่อภารกิจต่าง ๆ

๓.๑๑ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานที่ผ่านมาและรองรับงานในอนาคต

๓.๑๒ พิจารณากำหนการจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ยึดถือเป็นแนวทาง

ระเบียบวาระที่ ๔. อื่นๆ

- ไม่มี

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย
****

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.
เมื่อที่ประชุมพร้อมประธาน ฯ กล่าวเปิดประชุมโดยมีระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

<u>ระเบียบวาระที่ ๑</u> เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ที่ ๑๒๐๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑.๒ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้พิจารณาถึงหลักการจัดทำแผนดังนี้

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์
- ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน
- ภารกิจ อำนาจหน้าที่
- ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
- สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
- โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง
- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
- แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แนวทางการพัฒนาพนักงาน หรือลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
- ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้าง

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> เรื่องรับรองรายงานการประชุม
ไม่มี

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

ประธาน ประธานที่ประชุมแจ้งเรื่องการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเนื่องจากการปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ โดยให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณาและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล เชิญปลัด อบต.ชี้แจง

ปลัด อบต. ร่วมกันพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๓.๑ พิจารณาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ
วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

"ยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง การคมนาคมสะดวก รักษาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ"

เพื่อเป็นการ...

เพื่อเป็นการนำนโยบายผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ กลุ่มจังหวัด และตำบลไปสู่การปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อจึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

๓.๒ พิจารณากำหนดหลักการและเหตุในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานสวนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการ...

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

๓.๓ พิจารณากำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่

๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและการเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๖.เพื่อให้...

๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้ายการบริหารงานบุคคลให้เป็นตามที่กฎหมายกำหนด

๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

๓.๔ พิจารณากำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ วิเคราะห์ภารกิจ และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลท่าก๊อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักกากรแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะจ้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย การกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด การกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การ
บริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทั้งนี้การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๘ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง

๙ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๑๐ การให้ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะจ้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าก๊อ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปดังนี้

๑.ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒.ทำให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔.ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕.ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ โดยรวม

๖.การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗.ช่วยทำให้เกิด...

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

๑๑ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๖๕๖

๑๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑.๒ ประชุมคณะทำงานจัดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑๑.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๑๑.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน และวิเคราะห์อัตรากำลังในการปรับเพิ่ม-ลดอัตรากำลัง ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๑๑.๒.๔ การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

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

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๑๑.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงร่างแผนอัตรากำลัง

๑๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ส่งเรื่องขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๑๑.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๑๑.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ให้จังหวัดและในส่วนราชการในสังกัด

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

๓.๕ พิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหาในองค์การบริหารส่วนตำบลและความต้องการของประชาชน ทบทวนบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด วิเคราะห์ภารกิจตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑.ผู้นำ ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองรวมไปถึงการประสานงานที่ดี

๒.ระบบการบริหารจัดการขององค์กรมีความเข้มแข็ง

๓.มีแม่น้ำสายหลักและพื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับทำการเกษตร

๔.มีพืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรเป็นหลัก คือ ลำไย และพืชเมืองหนาว และพืชไร่

๕.ด้านการจัดการศึกษารูปแบบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๖.มีผู้รู้ที่มีองค์ความรู้ภูมิปัญญาในชุมชนรวมไปถึงมีการรักษา สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอย่างต่อเนื่อง

๗. ชุมชนส่วนใหญ่มีป่าชุมชนรวมไปถึงการบริหารจัดการป่าชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. มีการรวมกลุ่มต่างๆในชุมชนรวมไปถึงการบริหารจัดการกลุ่มในรูปแบบต่างๆ

๙. ประชาชนและชุมชนบางส่วนมีวิถีอยู่แบบพอเพียง มีการรวมกลุ่มการออมทรัพย์ในชุมชน

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ขาดการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ (น้ำกิน น้ำใช้)

๒. ขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเครื่องจักรกลไม่เพียงพอ

๓. ที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินและสถานะบุคคล การบุกรุกพื้นที่ทำกินระหว่างหมู่บ้าน

๔. กลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มแบบเข้มแข็ง

๕. เกษตรกรส่วนใหญ่ยากจน มีหนี้สินเรื้อรัง รวมทั้งสารเคมีในร่างกาย

๖. เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะในการเพิ่มพูนมูลค่าสินค้าเกษตร ขาดทักษะการบริหารจัดการด้านการตลาด

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการยังไม่ทั่วถึง

๘. กลุ่ม อสม.ขาดความรู้การใช้เครื่องพ่นหมอกควัน / การใช้คอมพิวเตอร์

๙. ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะ น้ำเสีย ป่าไม้ ไม่มีสถานทีทิ้งขยะฯลฯ

๑๐. การว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว

๑๑. มีการรวมกลุ่มในชุมชนแต่ไม่มีกิจกรรมที่ต่อเนื่องและกลุ่มสตรียังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง

โอกาส...

โอกาส (Opportunity – O)

๑.รัฐบาลมีนโยบายที่เอื้อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่นของตน

๒.มีพระราชบัญญัติ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

๓.ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล

๔.วัดยังเป็นศูนย์กลางของประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงาม

๕.ส่วนราชการที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ สามารถมีการประสานงานขอความช่วยเหลือได้ง่ายขึ้น

๖.ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๗.นโยบายรัฐ เช่น การประกันรายได้ ฯลฯ เบี้ยยังชีพ

ภัยคุกคาม (Threat – T)

๑.งบประมาณมีน้อย

๒. การบังคับใช้กฎหมายยังไม่จริงจัง

๓. ประชาชนยังไม่มีความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์การรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขาดการส่งเสริม พัฒนาสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม

๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการตลาด/การส่งออก

๕. ไม่มีสถานที่สำหรับก่อสร้างเป็นศูนย์รวมในการประกอบกิจกรรมของชุมชนต่าง ๆ

๖. ปัญหาระดับโครงสร้าง กฎหมาย ระเบียบ

๗. สถานการณ์ทางการเมือง

๘. สินค้าราคาแพง

ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการพัฒนา

๑.ด้านการบริหาร

๑. ระดับความขัดแย้ง / ไม่มีความขัดแย้งหรือไม่รุนแรง

๒. กลุ่มผลประโยชน์/ กลุ่มผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและการบริหาร

๓. ผู้แทนประชาชนมีศักยภาพและมีความเสียสละให้กับประชาชนและมีจิตสำนึกของความเป็นผู้แทนที่แท้จริง

๔. วินัย / บุคลากรใน อบต.มีวินัยในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างดี

๕. ทัศนคติ / อบต.เป็นศูนย์กลางการพัฒนาตำบลในทุกๆด้าน

๖. พฤติกรรม/ ทุกคนอยู่ในกรอบการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ดี

๒. ด้านการบริการ

๑. การแบ่งส่วนราชการ/ อบต.ท่าก๊อได้แบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็นส่วนๆ ซึ่งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๒. การวางแผน/ อบต.ท่าก๊อถือเป็นหลักการบริหารแบบล่างสู่บนโดยการทำประชาคมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการพัฒนา และปฏิบัติตามระเบียบฯโดยมีคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผน คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา

๓. การประสานงาน/ ทุกส่วนของ อบต.จะประสานความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และอบต.ได้ประสานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการพัฒนาในกรณีที่เกินศักยภาพที่ อบต.จะดำเนินการได้

๔. การมอบอำนาจ...

๔. การมอบอำนาจ/ อบต.ได้มอบอำนาจการปฏิบัติงานตามกรอบของระเบียบและกฎหมายที่ได้กำหนดอำนาจไว้

๕. การกำกับดูแล/ การดำเนินงานทุกโครงการจะมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ

๓.ด้านระเบียบกฎหมายข้อบัญญัติตำบล

๑. การปฏิบัติงานต่างๆของ อบต.ดำเนินการตามระเบียบและภายในกรอบของกฎหมายรวมทั้งได้ออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อเป็นกฎหมายในการบังคับใช้ในการกระทำการต่างๆภายในตำบล

๒. คุณภาพ / อบต.มีบุคลากรที่มีความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการทำงานภายใน อบต. เน้นความถูกต้อง ความเป็นปัจจุบันและความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. การดำเนินการออกข้อบัญญัติตำบลรองรับสถานการณ์ยังไม่ทันเท่าที่ควร

๔. ด้านบุคลากร

๑. อัตรากำลัง / มีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน

๕. ด้านงบประมาณ

๑. จัดเก็บรายได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย แต่ไม่มีศักยภาพเพียงพอในการตอบสนองเพื่อแก้ไขให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๒. อบต.มีอิสระในการบริหารการเงินทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

๓. อบต.ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีความโปร่งใส ส่งผลดีต่อการบริหาร

๖. ด้านระบบข้อมูล

๑. การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล การจัดทำระบบฐานข้อมูลของอบต.ยังไม่เป็นระบบรวมทั้งการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศเข้ามาจัดการกับข้อมูลที่เป็นระบบยังไม่เป็นระบบ

๒. ระบบข้อมูลไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มต่างๆในชุมชน รวมไปข้อมูลผู้ด้อยโอกาสในตำบลยังไม่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

๗. ด้านทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

๑. วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือใช้ในสำนักงานมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านอาคารสถานที่มีความเสี่ยงต่อการดำเนินงาน เนื่องจากมีความชำรุด ทรุดโทรมและเสี่ยงต่อการถูกโจรกรรมข้อมูลได้

๓. ด้านเครื่องจักรกล สามารถตอบสนองการแก้ไขปัญหาของประชาชนได้ แต่เนื่องจากมีพื้นที่กว้างจึงมีความล่าช้า

๔. รถยนต์ส่วนกลางมีจำนวนน้อยไม่สามารถตอบสนองต่อการทำงานที่รวดเร็วได้รวมทั้งภารกิจมีมาก

ปัจจัยภายนอก...

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา

๑.ด้านเศรษฐกิจ

๑. เศรษฐกิจ (ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน)

- มีพืชเศรษฐกิจที่ขึ้นและสร้างรายได้ให้กับประชาชนในตำบลชื่อคือลำไย ชา และพืชเมืองหนาวนอกจากนั้นยังมีพืชไร่

-ประชาชนในตำบลประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก

-ตำบลท่าก๊อมีกิจการด้านพาณิชย์น้อยจึงไม่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านนี้

-รัฐบาลมีนโยบายการประกันรายได้ส่งผลให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น

-การประกันรายได้ของรัฐบาลส่งผลกระทบต่อการบุกรุกพื้นที่ทำกินเพิ่มมากขึ้น

๒.ด้านสังคม/วัฒนธรรม

๑. ประชาชนวัยทำงานยังมีการอพยพเพื่อเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ทำให้เกิดปัญหาสังคมอื่นๆ ตามมา

๒. ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๓. ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนที่ยังมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการป้องกันปัญหาด้านสุขภาพยังไม่เข้มข้นและเข้มแข็งเท่าที่ควร

๔.การเตรียมความพร้อมของประชาชนในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๓. ด้านนโยบายรัฐบาล,กฎหมาย

๑. มีนโยบายในการกระจายอำนาจและรายได้ให้แก่ อปท.พร้อมทั้งแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

๔. ด้านเทคโนโลยี

๑. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็วในขณะที่หน่วยงานราชการมีขนาดใหญ่ทำให้การประสานงานเพื่อใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการปฏิบัติงานมีความล่าช้า

๕. ด้านการประสานงาน/การอำนวยการ/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑. มีการประสานงานและร่วมมือกันด้วยดีทั้งภายในตำบล อำเภอเดียวกัน ต่างอำเภอตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. การประสานงานในการแก้ไขปัญหาบางประเด็นจะเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นจะมีความล่าช้าและไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเหตุการณ์

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้องค์การบริหารส่วนตำบล

๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๐-๕๓ ปี เป็นวัยทำงาน

๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต

๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน...

จุดอ่อน

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

โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล อุทิศตนได้ ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์บุคลากรในระดับองค์กร

จุดแข็ง

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

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นายช่างสิ่งแวดล้อม นิติกร สาธารณสุข
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดีมาก
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ,ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด...

ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง

๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

๓.๖ พิจารณาภารกิจที่กฎหมายกำหนด และภารกิจตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่วิเคราะห์ได้มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัด อบต. **วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นส่วนใหญ่จะเน้นพัฒนาทางด้านการเกษตร การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

๒.ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๓.ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๔.ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

๕.การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๖.การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒.ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๓.ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๔.การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕.การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๖.การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))

๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๒.การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)(๓)) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๓.การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๒.ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๓.บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา ๖๘(๗))

๔.ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๕.การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๖.กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

๗.การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๘.การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.ด้านการบริหารจัดการ...

๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๒.รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๓.การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๒.ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๓.การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๔.การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๒.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๔.การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๕.การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่ กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึกถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนชน ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพให้แก่กลุ่มต่างๆ
๒. การส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ สถานที่ท่องเที่ยว
๕. การส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและป้องกันยาเสพติด
๖. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. การจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบ
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านการศึกษา
๑๐. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๑๑. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
๑๒. การป้องกันไฟป่าและหมอกควัน
๑๓. การบริหารจัดการขยะ

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬาและนันทนาการ
๓. ส่งเสริมการทะนุบำรุงศาสนาและจริยธรรมการอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

๓.๗ พิจารณาสรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชและกรอบอัตรากำลัง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัด อบต. **วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงานและปัญหาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**
เชิญ นักทรัพยากรบุคคลในฐานะเลขานุการชี้แจงครับ

เลขานุการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดเชียงราย มีมติกำหนดให้เป็นขนาดใหญ่ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ๑ หน่วยงาน ตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๒๓ สายงาน พนักงานครู อบต. จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๗๒ อัตรา

ทำให้...

ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทาก๊อไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆเพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลท่าก๊อ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑.ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

๑.๒ ส่งเสริมการทะนุบำรุงศาสนาและจริยธรรมและการอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและป้องกันปัญหายาเสพติด

๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการและพัฒนาความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัวให้เกิดความอบอุ่น

๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการดูแลรักษาสุขภาพและการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

เพื่อให้การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดังนี้ หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง ,เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง, นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง , เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ป./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๕ ตำแหน่ง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตามความสนใจและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๓ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมตามวัย

เพื่อให้การพัฒนาด้านการศึกษาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ ดังนี้ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง , นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง , เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง,เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ปชง.) ๑ ตำแหน่ง, พนักงานครู อบต. ๑๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๒๔ ตำแหน่ง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน

๓.๒ พัฒนาและดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อให้มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค

เพื่อให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดังนี้ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, วิศวกรโยธา (ปง./ชก.) ๑ ตำแหน่ง , นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง, นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง,เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง, และพนักงานจ้าง ๖ ตำแหน่ง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนากลุ่มอาชีพในตำบล

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒ สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพให้แก่กลุ่มต่างๆในตำบลรวมทั้งสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพ

เพื่อให้การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแลพัฒนากลุ่มอาชีพของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดังนี้ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก) ๑ ตำแหน่ง, พนักงานจ้าง ๒ ตำแหน่ง และเห็นควรกำหนดกองส่งเสริมการเกษตรขึ้นเพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นซึ่งปริมาณมากพอจะกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่คือส่วนราชการ “กองส่งเสริมการเกษตร” ต่อไป เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เพื่อให้การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดังนี้ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๑ ตำแหน่ง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการและบริหารจัดการ

๖.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

เพื่อให้การ...

เพื่อให้การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารเพื่อประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๖ ดังนี้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ ตำแหน่ง, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง , หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง , ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง,นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง, นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง, และพนักงานจ้าง ๑๔ ตำแหน่ง

- คณะทำงานพิจารณาว่าการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบันมีข้อจำกัดหรือปัญหาในการบริหารงานอย่างไร

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ในส่วนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔๐ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนอัตรา ๔๓ อัตรา พนักงานและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๑๒๘ อัตรา โดยระยะเริ่มแรกจะมีมาตรการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่าก๊อ และดำเนินการปรับเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่ทดแทนตำแหน่งที่ว่างซึ่งยังหาคนมาบรรจุแต่งตั้งไม่ได้ อีกทั้งยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ในส่วนลำดับต่อไปองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อซึ่งมีปริมาณงานด้านการส่งเสริมการเกษตรซึ่งมีปริมาณมากพอกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่คือส่วนราชการ กองส่งเสริมการเกษตร จะดำเนินการขอเปิดกองส่งเสริมการเกษตร เพื่อรองรองรับประมาณงานเพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อีกทั้งยังคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

- คณะทำงานพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เพื่อรองรับภารกิจ และแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ในส่วนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔๐ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนอัตรา ๔๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๑๒๘ อัตรา ด้วยภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต. และกองการศึกษาฯ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หากมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต. และกองการ ศึกษาฯ ให้ดำเนินการเป็นลำดับต่อไปอีกครั้ง

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

๓.๘ พิจารณากำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจ และแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน (สามัญ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาฯ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนิติการ - งานเลือกตั้ง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาฯ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนิติการ - งานเลือกตั้ง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด - งานสัตวแพทย์ - งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำอากาศ และเสียง - งานเฝ้าระวังบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ **๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน** - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด - งานสัตวแพทย์ - งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำอากาศ และเสียง - งานเฝ้าระวังบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ **๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน** - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ **๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ - งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ **๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ - งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง - งานเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี** - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน	**๒. กองคลัง** - งานเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี** - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานงานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานงานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม **๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุด - งานเครื่องข่ายทางการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานเกี่ยวห้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานการเงินและบัญชี **๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานพิพิธภัณฑ์ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม** **๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุด - งานเครื่องข่ายทางการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานเกี่ยวห้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานการเงินและบัญชี **๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานพิพิธภัณฑ์ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ - งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิ ภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ - งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

๓.๙ พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เชิญเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ ในการคิดภาระค่าใช้จ่ายปีนี้แยกออกเป็นสองแบบคือ

- ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่รวมเงินอุดหนุนตามข้อบัญญัติมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๑ ปี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๙ ปี ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๘ ตามลำดับ ส่วนนี้ใช้ในเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) หากว่าในปีงบประมาณใดส่วนราชการใดต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่ขอให้วิเคราะห์เกลี่ยจากอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรกก่อนเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ที่ประชุม...

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

๓.๑๐ พิจารณาการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เพื่อรองรับและตอบสนองต่อภารกิจต่าง ๆ

ตามเอกสารที่แจก เป็นการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เพื่อรองรับและตอบสนองต่อภารกิจต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

๓.๑๑ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานที่ผ่านมาและ รองรับงานในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ กำหนดแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ให้เข้ารับการอบรมตามหน่วยราชการที่จัด อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันจากการเข้ารับการฝึกอบรม/การสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตามความเหมาะสม

๒. ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและพนักงานจ้างให้เข้ารับการอบรมปฐมนิเทศตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จัดขึ้น และส่งเข้าอบรมตามหน่วยราชการหรือสถาบันการศึกษาที่เปิดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

และหากพิจารณาจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน และระดับงานที่แตกต่างกัน ทำให้ต้องได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกันแนวทางในการพัฒนาอาจทำได้โดย

-พัฒนาความรู้ จากการอ่านบทความ ฟังบรรยาย อภิปราย ถาม-ตอบ ทำแบบทดสอบ จัดกลุ่มเรียนรู้ ดูงาน เป็นต้น

-พัฒนาทักษะ จากกรณีศึกษา การสาธิต-ฝึกปฏิบัติ สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมุติ เกมส์ และการสอนงาน เป็นต้น

-พัฒนาทัศนคติ จากการโต้คารม การเล่มเกมส์ที่ถูกออกแบบไว้ การทดลองทำ การวิเคราะห์ตนเองโดยแนวทางในการพัฒนานี้อาจกระทำในรูปแบบของการฝึกอบรม/การสัมมนา การพัฒนาในขณะปฏิบัติงานและการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ เช่นกำหนดชั่วโมงการพัฒนาโดยวิธีการตกลงร่วมมือกันล่วงหน้าระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการลงนมรับรองโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

๓. จัดให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ไปศึกษาดูงานในท้องถิ่นอื่นที่ประสบความสำเร็จ ในการบริหารจัดการเพื่อเรียนรู้และสามารถนำมาพัฒนาอย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและเป็นการพัฒนาที่สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์องค์กร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. หากเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ อาจใช้วิธีการปฐมนิเทศและเสริมสร้างความรู้ใหม่ การสอนงานจากผู้มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาต่อยอดทักษะและความรู้ หรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน

๕. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวการปฏิบัติราชการใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถเสนอความคิดที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้โดยวิธีการใหม่ๆ มีความรับผิดชอบต่อการปรับปรุงและพัฒนาในหน้าที่ที่ได้มอบหมายงานนั้นๆ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ลักษณะของการพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พัฒนาเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะพื้นฐาน พัฒนาเพื่อรองรับงานพิเศษ นโยบายใหม่ๆ หรือเกิดกรณีฉุกเฉิน ทั้งนี้ เป้าหมายในการพัฒนาก็เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับสามารถทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง สอนลูกน้องได้ ทำงานแผนผู้บังคับบัญชาได้ และทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

๓.๑๒ พิจารณากำหนดการจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ยึดถือเป็นแนวทาง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ประกาศให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของราชการประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ลงวันที่.๑..เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

และกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงาน ส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อเพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. พึงให้บริการประชาชนโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพและไม่เลือกปฏิบัติ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและส่งเสริม/สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การเมืองรวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

๓. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบเป็นที่พึ่ง และเชื่อถือได้ เป็นที่ศรัทธาของประชาชน

๔. พึงยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ ขยันอดทน

๕. พึงตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหา กล้ายอมรับผลการกระทำของตน

๖.พึงบริหารจัดการ...

๖. พึงบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด

๗. พึงปฏิบัติตามหลักธรรม คำสอนตามศาสนา หรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี

๘. พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๙. พึงประพฤตตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๑๐. พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๑. พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒. พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑๓. พึงยึดถือว่าความเสมอภาค และความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ

๑๔. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรกับผู้บริการทุกคน

๑๕. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑๖. พึงเคารพผู้มีอาวุโสมากกว่า

๑๗. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ยังกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางที่พึงแสดงออกต่อกันและปฏิบัติต่อกัน และการให้บริการในองค์กรดังนี้

๑. สิ่งที่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ปรารถนาจะให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความสุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. ความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตใจที่เปิดกว้าง

๒.สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปรารถนา จะได้จาก ผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
๕. มีความสามารในการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยผลงาน

๗.มีความพร้อม...

๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาให้แก่ลูกน้องตามสมควร
๙. มีอัธยาศัยดีและมีมารยาท
๑๐.มีความกล้าในการตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบของตนเอง

๓. สิ่งที่เพื่อนร่วมงาน ปรารถนา ต้องการจากกันและกัน

๑. ความร่วมมือ
๒. ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือในกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อและความมีน้ำใจต่อกัน
๕. ความมีใจที่เปิดกว้าง รับฟังซึ่งกันและกัน
๖. ความถ่อมตน
๗. รับผิดชอบการในหน้าที่ของตน เมื่อร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น
๘. มีอัธยาศัยดีและมีมารยาท
๙. ไม่การแบ่งพรรคแบ่งพวกมีความสามัคคีช่วยเหลือกัน

๔.สิ่งที่บุคคลภายนอก ปรารถนา จะได้รับจากการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นพอสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการอย่างโปร่งใส
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้ที่มาติดต่อหรือขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ
๗. ไม่มีการปฏิเสธโดยทันทีหรือกล่าวคำว่าไม่ได้ต่อผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

ประธานฯ ตามส่วนราชการต่างๆ มีความต้องการใช้หรือลดอัตรากำลังเท่าไหร่เพื่อเหมาะสมกับปริมาณงาน

หน.สป. สำนักปลัด อบต.มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลไว้ ๑๕ อัตรา พนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองตำแหน่ง ๑๒ อัตรา กำหนดสรรหาไว้ในปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง ส่วนกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างกำหนดกรอบไว้ ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างที่มีคนครองตำแหน่ง ๑๕ อัตรา มีพนักงานเพียงพอต่อปริมาณงานตามแผนอัตรากำลัง

ผอ.กองคลัง กองคลัง มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลไว้ ๑๐ อัตรา พนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ส่วนกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างกำหนดกรอบไว้ ๙ อัตรา พนักงานจ้างที่มีคนครองตำแหน่ง ๗ อัตรา กำหนดการสรรหาไว้ในปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตราและผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ไม่มีการกำหนดการสรรหาเพิ่มในปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ กองคลังหากบรรจุพนักงานส่วนตำบลครบในทุกตำแหน่งก็จะมีพนักงานเพียงพอต่อปริมาณงานตามแผนอัตรากำลังเช่นกัน

ผอ.กองช่าง...

ผอ.กองช่าง กองช่างก็มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ ๖ อัตราพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองตำแหน่ง ๒ อัตรา กำหนดสรรหาไว้ในปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง ส่วนกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง กำหนดกรอบไว้ ๙ อัตรา พนักงานจ้างที่มีคนครองตำแหน่ง ๕ อัตรา ไม่มีการกำหนดการสรรหาเพิ่มในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองช่างหากบรรจุพนักงานส่วนตำบลครบในทุกตำแหน่งก็จะมีพนักงานเพียงพอต่อปริมาณงานตามแผนอัตรากำลังเช่นกัน

ผอ.กองการศึกษาฯ กองการศึกษาฯ มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลไว้ ๘ อัตรา พนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองตำแหน่ง ๕ อัตรา กำหนดสรรหาไว้ในปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙ อัตรา ซึ่งตั้งตามหนังสือสั่งการล่าสุด และจะได้รับการสรรหาจากกรม ในปี ๒๕๖๗ พนักงานครู อบต. ๑๔ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๑๓ อัตรา กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างกำหนดกรอบไว้ ๒๕ อัตรา พนักงานจ้างที่มีคนครองตำแหน่ง ๑๙ อัตรา มีการกำหนดการสรรหาในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๖ อัตรา กองการศึกษาฯ หากบรรจุครบในทุกตำแหน่งก็จะมีพนักงานเพียงพอต่อปริมาณงานตามแผนอัตรากำลังเช่นกัน

ที่ประชุม รับทราบและพิจารณา

มติที่ประชุม **- เมื่อพิจารณาศักยภาพของ อบต.ท่าก๊อ ทั้งหมดแล้ว เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้**

พนักงานส่วนตำบล

๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)

สำนักปลัด อบต.

๓ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖ หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๗ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๘ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๙ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๐ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๑ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๓ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)(๒ อัตรา)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๒ อัตรา)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๕ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	(กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองคลัง...

กองคลัง

๑๖ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๗ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๘ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๑๙ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๐ นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๑ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๒ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๔ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๕ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองช่าง

๒๖ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๗ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๘ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๒๙ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๒ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๐ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๓ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๔ นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๕ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๖ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๓๗ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

หน่วยตรวจสอบภายใน

๓๘ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานครู อบต.
สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๙ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๙ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๐ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.ดอนชัย (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๑ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.ดอนชัย (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๒ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.ลอจอ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๓ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.ดอยงาม (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๔ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.พนาเสรี (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๕ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.ป่าเกี๊ยะ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๖ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.มะขามป้อม (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๗ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.บาหรา (กรอบอัตรากำลังเดิม)

๔๘. ครู...

๔๘ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.อบต.ท่าก๊อ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๔๙ ครู (ค.ศ.๒) ศพด.อบต.ท่าก๊อ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๐ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.อบต.ท่าก๊อ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๑ ครู ศพด.อบต.ท่าก๊อ (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๒ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.พนาเสรี (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๓ ครู (ค.ศ.๑) ศพด.ห้วยน้ำขุ่น (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
สำนักปลัด อบต.

๕๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๕ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๓ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๙ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๕๖ .ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (๑อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

๖๑ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองคลัง

๖๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๓ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองช่าง

๖๖ ผู้ช่วยวิศวรโยธา (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๘ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๖๙ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

๗๐ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๗๑ ช่างก่อสร้าง(๒ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)
๗๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗๔ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะะ) (๑๓ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป

สำนักงานปลัด

๗๕ คนงาน (๕ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองคลัง

๗๖ คนงาน (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองช่าง

๗๗ คนงาน (๒ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗๘ คนงาน (๔ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

๗๙ ผู้ดูแลเด็ก (๔ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

ลูกจ้างประจำ

สำนักปลัด อบต.

๘๐ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองช่าง

๘๑ นายช่างโยธา (๑ อัตรา) (กรอบอัตรากำลังเดิม)

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๓๐ น.

ลงชื่อ ..... ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ตรวจถูกต้อง

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)

ประธานกรรมการ

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในแผนอัตรากำลัง (ข้อ 9)			คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ด.ป.)
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	119	128	128	128	+9	-	-	22.60	22.18	21.77	12 มิ.ย.66
		รวมทั้งสิ้น	119	128	128	128							
						รวมเพิ่ม	9	0	0				
						รวมยุบ	0	0	0				

(ลงชื่อ) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างขององค์การบริหารส่วนตำบล

จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่างหลังจากเพิ่ม/ยุบ (อัตรา)	พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร						พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ				ลูกจ้างประจำ		พนักงานครูสายงานการสอน		พนักงานจ้าง			
						บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		บริหารสถานศึกษา		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป						ประเภทภารกิจ		ประเภททั่วไป	
						คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)
1	แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	119	92	27	1	1	10	1	-	-	11	3	11	4	2	-	13	1	36	10	7	8
		รวมทั้งสิ้น	119	92	27	1	1	10	1	-	-	11	3	11	4	2	-	13	1	36	10	7	8

(ลงชื่อ) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ที่ ๗๒๕๐๑ / ๑๑๑๖ **วันที่** ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

๑. **เรื่องเดิม**

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น

๒. **ข้อเท็จจริง**

เนื่องด้วยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ตามหนังสือจังหวัดเชียงราย ที่ ชร ๐๐๒๓.๒/๗๔๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๓ กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสถ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารการและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ จึงขอรายงานตำแหน่งว่างตามเอกสารแนบ (๑)

๓. **ระเบียบ**

๑. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓

๓. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

๔. ข้อพิจารณา...

๔. <u>ข้อพิจารณา</u>

เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการดังกล่าวและตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ ยังมีภารกิจงานที่ยังคงต้องอัตราไว้ งานการเจ้าหน้าที่จึงขออนุมัติดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)
(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- เห็นควรพิจารณาดำเนินการ -

(ลงชื่อ)
(นางสาวนิศาชล ยาปะโลหิต)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด
- เห็นควรพิจารณาดำเนินการ -

(ลงชื่อ)
(นางพลับพลึง ประสมสวย)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- เห็นควรพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)
(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
อนุมัติตามเห็นเสนอ.

(ลงชื่อ)
(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น....องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ...อำเภอ...แม่สรวย....จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปีตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ		ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑๘ ต.ค.๖๔		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่..๑ มิถุนายน ๒๕๖๖.
		สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๖ พ.ย.๖๓		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่..๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖
		กองการศึกษาฯ	นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการพิเศษ)	๑๙ มี.ค.๖๔		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่..๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖.
		กองการศึกษาฯ	นักวิชาการวัฒนธรรม ๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑ ศพด. อบต.ท่าก๊อ	๑๙ มี.ค.๖๔		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่..๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖
		กองการศึกษาฯ	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	๓๑ มี.ค.๖๓		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่..๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖
		กองช่าง	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑ ต.ค.๖๑		/	ร้องขอ ก.อบต. ตามหนังสือ ที่ ชร๗๒๕๐/๘๐๓ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ ลงวันที่.๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕
		กองช่าง	วิศวกรโยธา ๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๓๑ มี.ค.๖๓		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่..๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	กองช่าง	นายช่างโยธา ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑๖ ม.ค.๖๓		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่..๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖
		กองช่าง	เจ้าพนักงานธุรการกองช่าง ๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	๑๖ ธ.ค.๖๕		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่..๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ผู้รับรองข้อมูล

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น....องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ...อำเภอ...แม่สรวย....จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปีตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	กองการศึกษาฯ	ครู ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๐ ศพด. อบต.ท่าก๊อ	๑๖ ม.ค.๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่..๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖.

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ผู้รับรองข้อมูล

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานบริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น....องค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ...อำเภอ...แม่สรวย....จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑ มิ.ย.๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑๑ มิ.ย.๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศสรรหาแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่.๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑ มิ.ย.๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
			คนงาน	๒๔ ก.พ. ๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
			คนงาน	๒๔ ก.พ. ๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
			คนงาน	๒๔ ก.พ. ๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปีตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ธ.ค. ๖๒		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
		กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๘ ก.พ. ๖๒		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
		กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านป่าเกี๊ยะ	๑ ต.ค. ๖๓		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศสรรหาแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่.๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
		กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด. บ้านดอยงาม	๑ มี.ค.๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศสรรหาแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่.๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
		กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด. บ้านพนาเสรี	๑ ส.ค.๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศสรรหาแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่.๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
		กองการศึกษาฯ	ผู้ดุแลเด็ก (ทั่วไป) ศพด.บ้านดอนชัย	๑ เม.ย.๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท. ได้ดำเนินการประกาศสรรหาแล้ว ตามประกาศ อบต.ท่าก๊อ .ลงวันที่.๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖
		กองการศึกษาฯ	คนงาน	๑-พ.ค.-๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปีตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	กองช่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑ พ.ค. ๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
		กองช่าง	ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	๒๔ ก.พ. ๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
		กองช่าง	คนงาน	๑ ต.ค. ๖๕		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
		กองช่าง	คนงาน	๑ เม.ย.๖๖		/	อปท. มีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อปท.ดำเนินการตามบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

ผู้รับรองข้อมูล

(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่ ังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก	จำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						ต้องการอัตราครูผู้ช่วย
					จำนวนครู (อัตรา)		จ้างภารกิจ(อัตรา)		จ้างทั่วไป(อัตรา)		
					มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	
แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	กองการศึกษาฯ	ศพด. อบต.ท่าก๊อ	๕๑	๓	๑	๒	๐	๐	๐	
			ศพด.บ้านดอนชัย	๔๑	๒	๐	๒	๐	๐	๑	
			ศพด.บ้านมะขามป้อม	๖	๑	๐	๐	๐	๐	๐	
			ศพด.บ้านห้วยน้ำขุ่น	๓๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	
			ศพด. บ้านลอจอ	๒๕	๑	๐	๑	๐	๐	๐	
			ศพด.บ้านพนาเสรี	๗๐	๒	๐	๓	๑	๑	๐	
			ศพด.บ้านดอยงาม	๓๖	๑	๐	๐	๑	๒	๐	
			ศพด.บ้านบาหรา	๑๘	๑	๐	๑	๐	๐	๐	
			ศพด.บ้านป่าเกี๊ยะ	๑๓	๑	๐	๐	๑	๐	๐	
			รวม	๒๙๐	๑๓	๑	๑๐	๓	๓	๑	

(ลงชื่อ) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวภัทรวรณ สารขัติ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

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

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย , ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

๓. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	**๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าก๊อ** ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง ..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖**	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนชัย ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง ..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖**	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านบาหรา ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง ..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖**	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านป่าเกี๊ยะ ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง ..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖**	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๕.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านลอจอ ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง ..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖**	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
			๖.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอยงาม					
			๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง ..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖**	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๗.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนชัย					
			๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง ..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖**	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๘.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านห้วยน้ำขุ่น					
			๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง ..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖**	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๙.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านพนาเสรี					
			๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง ..... (เลขตำแหน่งไม่ต้องระบุ)	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖**	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(ลงชื่อ) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวกรกวินท์ รัดจันทร์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายรัสชณพงษ์ รัตนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

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

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สังกัดโรงเรียน					สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ประเภทบริหาร	กลุ่มงาน	ประเภท	ประเภท	พนักงานจ้าง				รวม
			ผอ.รร.	รอง ผอ.	ครูผู้ช่วย.	สนับสนุนการสอน	สนับสนุนสถานศึกษา	ผอ.ศูนย์ฯ	ครูผู้ช่วย	อำนวยการท้องถิ่น	ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ	ทั่วไป	ภารกิจเชี่ยวชาญ	ภารกิจคุณวุฒิ	ภารกิจทักษะ	ทั่วไป	ทั้งหมด (อัตรา)
1	แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9

(ลชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)

หมายเหตุ ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการสอน หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน

ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา หมายถึง ภารโรง

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

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น	สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ	สายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป	พนักงานจ้าง			รวมจำนวนทั้งหมด (อัตรา)
						ภารกิจคุณวุฒิ	ภารกิจทักษะ	ทั่วไป	
1	แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	-	-	-	-	-	-	-
		รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-	-

(ลชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)

สรุปการส่งคืนอัตราตำแหน่งว่างสังกัดสถานศึกษา ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

(อัตรา)

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

(ลชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวภัทรวรรณ สารขัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)

สรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

ที่	อำเภอ	อปท.	หัวข้อที่จะต้องมีในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2567 - 2569)										บทสรุปสำหรับผู้บริหารในการวิเคราะห์ความต้องการ		มีงบประมาณการพัฒนาบุคลากรในร่างเทศบัญญัติฯ ปี พ.ศ.2564		มีการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร		มีการรายงานผลจากการสำรวจข้อมูลฯ ให้ผู้บริหารสั่งการ		คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประชุม (ว.ด.ป.)
			หลักการและเหตุผล		วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา		วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา		งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา		การติดตามและประเมินผล										
			มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	
1	แม่สรวย	อบต.ท่าก๊อ	√		√		√		√		√		√		√		√		√		16-มิ.ย.-66

(ลงชื่อ) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวภัทรรรณ สารขัติ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวกรกวินท์ ริดจันทร์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
นายรัสชณพงษ์ รัตนะ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าก๊อ