



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๘
- วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า	๓๑
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า	๓๑
- การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง	๓๒
- โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๔๒
๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๔๓
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๔๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๔. ภาคผนวก	
- ประกาศ อปท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
- ประกาศ อปท. เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
- ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จะ สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในส่วนบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนานาหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้ามีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



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

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองดีองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็น กรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เวียงห้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณา ว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง



ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน



โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้ บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่ องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ



วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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



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

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

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

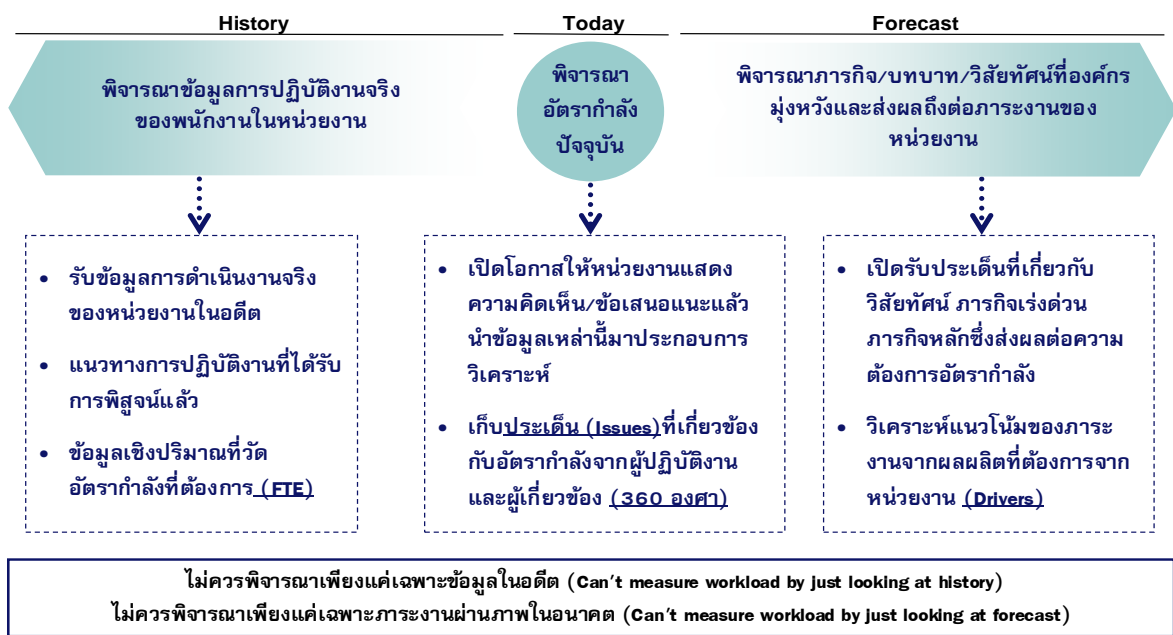
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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



- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

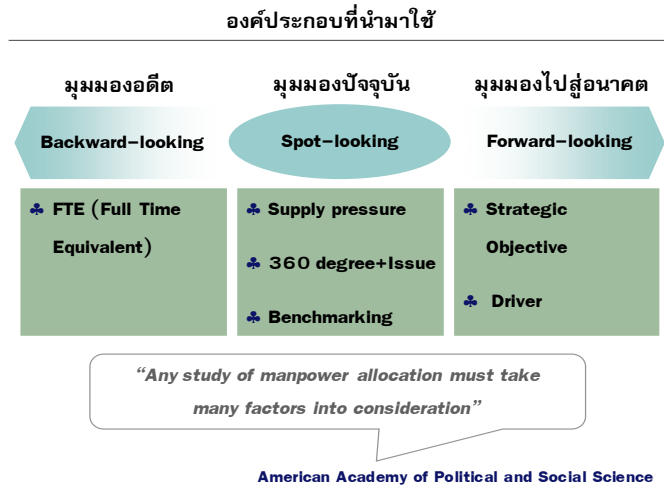
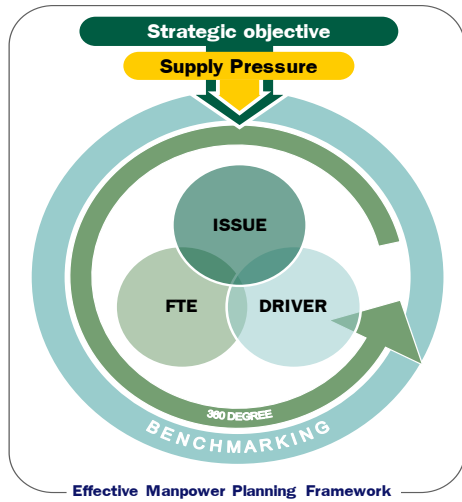
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัย การผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี



พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า (การตรวจประเมิน LPA)



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

❖ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

❖ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

❖ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบล รองนายกองคการบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน บริบท
ในลักษณะเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า			องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
รองปลัด อบต.(นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	-	-
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.ชก.)	-	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	-
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ชก.)	๑	-	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (พง.)	๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
พนักงานดับเพลิง	๑	-	-		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑	๑	-	๑	-
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.ชก.)	-	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	-
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-	นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	-	-		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	-	๑	-		



อบต.เวียงห้า			อบต.หัวงิ้ว		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
-	-	-	-	๑	-
กองช่าง					
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
นายช่างโยธา(ชง.)	๑	-	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-		
ผช.นายช่างโยธา	๑	-	ผช.นายช่างโยธา	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑	-	-		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	-	-		
ครู (คศ.๑)	๑	-	ครู (คศ.๑)	๔	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๔	-
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑	-	-		
รวม	๒๔	๘	รวม	๒๙	๖
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.เวียงห้า	๓๒ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของอบต.หัวงิ้ว	๓๕ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒		
จำนวน ๒๖,๐๐๕,๐๐๐ บาท			จำนวน ๔๐,๕๕๐,๐๐๐ บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า องค์การบริหารส่วนตำบลหัวงิ้ว แม้ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มอัตรากำลัง แต่ในส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบล



เวียงหัว ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบบรรจุแต่งตั้ง และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้ำการการบริหารส่วนตำบลประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน



ตำบลเวียงห้าสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้งและความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๑ หมู่ที่ ๗ ตำบลเวียงห้า อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย อยู่ห่างระหว่างอำเภอพาน ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ โดยมีนายพิเชษฐ ตาสาย กำนันตำบลเวียงห้าในขณะนั้น เป็นประธานกรรมการบริหาร (โดยตำแหน่ง) คนแรก และได้เปลี่ยนตำแหน่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ ปัจจุบันมี นายสอน ศรีวิชัยเชียร เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๖

ลักษณะภูมิประเทศ

โดยสภาพทั่วไป เขตตำบลเวียงห้าเป็นที่ราบตรง ทิศตะวันออกเป็นป่าและภูเขาส่วนเป็นใหญ่ พื้นที่ราบส่วนใหญ่ใช้เป็นที่อยู่อาศัยและใช้เป็นที่ทำการเกษตร ส่วนทางตอนล่างเป็นที่ราบลุ่ม

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศโดยทั่วไปค่อนข้างร้อน และมีฝนตกตามฤดูกาล แต่เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นที่สูง จึงมักเกิดปัญหาภัยแล้งอยู่เสมอ

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลทานตะวัน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลป่าแงะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลห้วยม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มีเนื้อที่รวม ๖๘ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๒,๕๐๐ ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่บ้าน	ผู้ปกครอง	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร	
			ชาย	หญิง
หมู่ที่ ๑ บ้านดอยงาม	นายเชิดชาย มะโนพงษ์ (กำนัน)	๑๙๙	๒๓๙	๒๒๑
หมู่ที่ ๒ บ้านสันป่าหนาด	นายทองศักดิ์ เชียงคำ	๑๘๓	๒๐๒	๒๑๕
หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งสามเหลี่ยม	นายทวัช เทพวงค์	๑๖๔	๑๘๔	๑๙๒
หมู่ที่ ๔ บ้านสันใต้	นายจรินทร์ มุลกลาง	๑๕๑	๒๐๑	๑๙๓
หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยสัก	นายบำเพ็ญ มะหิธิ	๑๘๘	๒๒๐	๒๒๐
หมู่ที่ ๖ บ้านดงมีชัย	นายสุรพันธ์ ดีนิล	๙๓	๑๓๓	๑๓๓
หมู่ที่ ๗ บ้านร่มโพธิ์งาม	นางสาธิตา ตาศิริ	๒๓๐	๒๘๒	๒๙๒
หมู่ที่ ๘ บ้านทุ่งพัฒนา	นายวิทยา ธนโชติชัชวาลย์	๑๕๒	๒๑๗	๒๑๗
รวม ๘ หมู่บ้าน		๑,๓๖๐	๑,๖๗๘	๑,๖๘๓

ข้อมูลจาก สำนักงานบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐



ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคมทางบก มีเส้นทางสายสำคัญ คือ

- เส้นทางหลัก ได้แก่ ถนนทางหลวงชนบทพพาน – เวียงห้าพพาน
- เส้นทางลัดและสายรอง ได้แก่ ถนนสายบ้านทุ่งสามเหลี่ยม-หัวงัม
- การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอและจังหวัด รวมทั้งการคมนาคม ภายในตำบลและหมู่บ้าน ดังนี้

(๑) ถนนลาดยาง	จำนวน	๒	สาย
(๒) ถนนคอนกรีต	จำนวน	๓๕	สาย
(๓) ถนนดินลูกรัง	จำนวน	๕๕	สาย

การประปา

จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้	๙๐๐	ครัวเรือน
จำนวนครัวเรือนที่ไม่มีน้ำประปาใช้	๔๖๐	ครัวเรือน
จำนวนน้ำประปาที่ผลิตได้	๙๐๐	ครัวเรือน
จำนวนน้ำประปาที่มีการใช้	๗๖๕	ลบ.ม./วัน

การไฟฟ้า

ไฟฟ้าที่ผลิตโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคคิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของพื้นที่

จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้	๑,๒๒๔	ครัวเรือน
จำนวนครัวเรือนที่ไม่มีไฟฟ้าใช้	๑๓๖	ครัวเรือน
จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ	๑๐๐	จุด
จำนวนไฟฟ้าสาธารณะที่ต้องการเพิ่ม	๑๕๐	จุด

ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลเวียงห้ามีไฟฟ้าใช้เป็นส่วนใหญ่ มีเพียงบางครัวเรือนเท่านั้นที่ใช้ไฟฟ้าระบบโซลาร์เซลล์ (พลังงานแสงอาทิตย์)

การสื่อสารโทรคมนาคม

โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	๘	แห่ง
อินเทอร์เน็ตตำบล	จำนวน	๑	แห่ง

ด้านเศรษฐกิจ

ด้านการประกอบอาชีพของประชาชน

หมู่ที่	เกษตรกร	ธุรกิจ/รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	ค้าขาย	รับจ้าง ทั่วไป	ปศุสัตว์	ประมง	อื่น ๆ
๑	๒๑๓	๑๐	๑๑	๑๐๒	๒	๑๘	๔๔
๒	๑๙๕	๓	๗	๖๗	-	๑	๓๑
๓	๒๑๒	๓	๑๔	๔๑	๑	๒	๕
๔	๒๓๘	๘	๓๓	๔๖	-	๗	๑๕
๕	๒๓๑	๘	๘	๓๗	-	๑	๑๖
๖	๒๘๘	๘	๓๐	๑๗๖	-	๑	๕๔
๗	๑๑๘	๖	๖	๕๕	-	๒	๑๖
๘	๒๔๒	๑๗	๑๘	๓๖	๑	๑	๒๙



ด้านการเกษตร

พื้นที่ในเขตตำบลเวียงห้า มีการปลูกข้าว มันสำปะหลัง ยางพารา และทำสวนผักหลักฤดูเกี่ยวข้าว ปัจจุบันเริ่มขยายมีพื้นที่ปลูกผลไม้มากขึ้น เช่น ลำไย ลิ้นจี่ สับปะระ

ด้านการศึกษา

- สถานศึกษาในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

สถานศึกษา	ชาย	หญิง	รวม
๑. โรงเรียนเวียงห้าวิทยา	๘๔	๖๕	๑๔๙
รวม ๑ แห่ง	๘๖๒	๓๙๘	๘๖๐

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จำนวน ๑ แห่ง

ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชาย	หญิง	รวม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเวียงห้า	๑๔	๑๙	๓๓
รวม ๑ แห่ง	๑๔	๑๙	๓๓

ด้านศาสนา

มีวัด จำนวน ๕ แห่ง

ชื่อวัด	ตั้งอยู่หมู่ที่
วัดดอยงาม	๗
วัดสันป่าหนาด	๒
วัดทุ่งสามเหลี่ยม	๓
วัดห้วยสัก	๕
วัดดงมีชัย	๖

ด้านสาธารณสุข

สถานบริการด้านสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเวียงห้า

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ตามคำแถลงนโยบาย ของนายสอน ศรีวิชัยเชียร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๖ ผู้บริหารท้องถิ่นได้มีการกำหนดนโยบายสำหรับการบริหาร จำนวน ๖ ด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสรุปได้ดังนี้

๑. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

๑.๑ ส่งเสริมกระบวนการสร้างคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัยและจิตสาธารณะของคนในชุมชน

๑.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว สนับสนุนการรวมกลุ่มและการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มประชาชน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่มอาชีพ กลุ่มท่องเที่ยวเชิงนิเวศฯ



๑.๓ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) โดยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ เพื่อให้คนในชุมชนได้รับและมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเป็นการเฝ้าระวังไม่ให้เกิดปัญหาสังคมอาชญากรรมและปัญหายาเสพติด

๑.๔ จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่าง ไฟกระพริบ ป้ายเตือนภัยจุดเสี่ยง เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอาชญากรรม

๑.๕ วางแผน กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบพลังงานแสงอาทิตย์มาปรับใช้ในองค์กรและชุมชน เพื่อลดการใช้พลังงานอย่างสิ้นเปลือง ลดค่าใช้จ่าย

๑.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการ ให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ส่งเสริมให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถพึ่งพาตนเองได้

๒. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา

๒.๑ สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับสถานศึกษาและการศึกษานอกระบบ โดยการสนับสนุนงบประมาณตามอำนาจหน้าที่

๒.๒ พัฒนาคุณภาพจัดการเรียนการสอนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งในด้านบุคลากร ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน เชื่อมโยงระหว่างบ้าน ชุมชน และองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่สังคมสมัยใหม่และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการสนับสนุนให้มีการสอนต่างประเทศและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการเรียนรู้ในแต่ละช่วงวัย

๒.๔ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและส่งเสริมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆทางศาสนา

๒.๕ ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และปรับใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและจัดกิจกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นสู่ลูกหลาน

๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอก เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เยาวชน ประชาชนได้รับโอกาสในการเล่นกีฬาอย่างถูกวิธีและการออกกำลังกายอย่างทั่วถึง

๓. นโยบายด้านการบริการสาธารณะ

๓.๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ให้มีมาตรฐานและมีความสะดวก ปลอดภัยในการเดินทาง พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา ให้มีประสิทธิภาพ

๓.๒ วางแผนบริหารจัดการปัญหาแหล่งน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหากล้วยแล้ง และปัญหาอุทกภัย โดยการขุดลอกคูคลอง ห้วยหนอง เพื่อเก็บกักน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

๓.๓ จัดสรรงบประมาณ เพื่อช่วยเหลือประชาชนตามความเดือดร้อนที่ประชาชนได้รับ โดยเป็นไปตามขอบข่ายและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด



๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๑ ส่งเสริมการฝึกอาชีพที่มุ่งเน้นอาชีพที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถไปประกอบเป็นอาชีพและมีรายได้ ลดรายจ่าย

๔.๒ ส่งเสริมการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนรักการออม ประหยัดและพอเพียง

๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และพัฒนาพื้นที่แหล่งอื่นในท้องถิ่นให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๕. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข

๕.๑ ปรับปรุงและตกแต่งภูมิทัศน์เพื่อความสวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อย บริเวณหน้าสถานที่ราชการ หน่วยงาน บ้านเรือนประชาชน ให้เป็นเมืองน่าอยู่ หน้าบ้านน่ามอง

๕.๒ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมโรคติดต่อ โรคระบาด และการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยผลักดันให้เกิดการดำเนินการแบบบูรณาการจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาชน รวมทั้งสมาชิกในครอบครัว

๖. นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๖.๑ ปฏิบัติราชการตามคำสั่งและนโยบายรัฐบาลในการบริหารงาน ตามระบอบประชาธิปไตย

๖.๒ พัฒนาการองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีและเป็นหน่วยงานบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐาน

๖.๓ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ในการพัฒนาท้องถิ่น และการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

๖.๔ ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงาน

๖.๕ ประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียงและพื้นที่อื่นๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน



ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จากการประชาคมหมู่บ้าน ทั้ง ๘ หมู่บ้าน โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน ประกอบด้วย

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านเศรษฐกิจ	<p>๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</p> <p>๒. ปุ๋ยราคาแพง</p> <p>๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งตลาดกลางรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของชุมชน/ประกันราคาพืชผล - ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ปุ๋ยหมักชีวภาพในชุมชน เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต - จัดให้ความรู้ในการบริหารจัดการระบบธุรกิจชุมชนให้ประชาชนได้รับความรู้อย่างกว้างขวาง
๒. ด้านสังคม	<p>๑. เกิดภัยธรรมชาติเป็นประจำทุกปี น้ำท่วม ไฟไหม้ ลมพายุ ทำให้เกิดความเสียหายทั้งพื้นที่เกษตรกรรมและบ้านพักอาศัย</p> <p>๒. เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามยาเสพติด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความรู้กับประชาชน ในการป้องกันและเฝ้าระวังการเกิดภัยพิบัติเพื่อลดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน - ส่งเสริมการปลูกป่าทดแทน - สร้างความตระหนักให้กับประชาชนถึงโทษและพิษภัยของยาเสพติด - จัดสรรงบประมาณในการตรวจหาสารเสพติด - ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อเป็นให้เยาวชนห่างไกลจากยาเสพติดและเน้นให้มีการมีส่วนร่วมของชุมชน
๓. ด้านการเมืองและการบริหาร	<p>๑. ประชาชนขาดความรู้ และโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การพัฒนาไม่ตอบสนองและแก้ปัญหาได้ตรงกับความต้องการ</p> <p>๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง ไม่เห็นความสำคัญและคิดว่าการเมืองเป็นไกลตัว</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างความตระหนักและให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการเสนอ และแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการของประชาชน - สร้างจิตสำนึกทางการเมืองให้ผู้นำชุมชนและประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย และให้ประชาชนเข้าใจว่าเรื่องการเมืองเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญ



ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. สารพิษตกค้างในแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ๒. ขยะมูลฝอยในครัวเรือน ๓. เกิดปัญหามลพิษทางอากาศ หมอกควัน จากการเผาป่า และพื้นที่การเกษตร	- รณรงค์ให้เลิกการใช้สารเคมีด้านการเกษตรและชีวิตประจำวัน - ปลุกจิตสำนึกให้ลดการใช้วัสดุที่ก่อให้เกิดขยะที่กำจัดยากและเป็นมลพิษ - แนะนำให้ทุกครัวเรือนชุดหลุมขยะ - ตั้งธนาคารขยะในชุมชน - สร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการขยะให้เป็นปู้ใช้ในการเกษตร - ให้ความรู้ ความเข้าใจ ถึงผลกระทบจากมลพิษทางอากาศ หมอกควัน ตลอดจนรณรงค์งดการเผา
๕. ด้านสาธารณสุข	๑. ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ที่มีด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทั่วถึง ๒. โรคติดต่อและโรคระบาดยังเกิดเป็นประจำทุกปี	- จัดทำข้อมูลผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่ตกอยู่ในภาวะยากลำบากให้เป็นปัจจุบัน - จัดสรรงบประมาณและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเข้าช่วยเหลือและดูแลผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้ได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น - รณรงค์ให้ความรู้ การป้องกัน และการรักษา แก่ประชาชน ฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีโรคระบาด



ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข</p> <p>๑. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่พอเพียงและหลากหลายสาขา</p> <p>๒. มีสถานีอนามัยชุมชนอย่างเพียงพอในตำบล</p> <p>๓. มีสถานที่ออกกำลังกายในตำบล</p>	<p>ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข</p> <p>๑. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนต่างจังหวัดหรือนอกเขตพื้นที่</p> <p>๒. เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการประพฤติตนในสังคม</p>
<p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑. มีวัฒนธรรมและประเพณี และวิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์</p> <p>๒. ประชาชนมีความชำนาญในด้านภูมิปัญญาชาวบ้านหลายด้าน</p> <p>๓. มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการทำนาพืชสวนและมีความรู้หลากหลายทางชีวภาพ</p>	<p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑. ประชาชนบางส่วนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>๒. สินค้าของกลุ่มอาชีพยังไม่มีคุณภาพและชื่อเสียงที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ</p> <p>๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME</p>
<p>ด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ</p> <p>๒. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเองและตรวจสอบได้</p> <p>๓. ประชาชนมีความต้องการและมีความเข้าใจในการปกครองตนเอง</p> <p>๔. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ</p> <p>๕. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการสามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ</p>	<p>ด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>๑. ระบบกระจายข่าวสารในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. บุคลากรในองค์กรมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น</p> <p>๓. ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๔. ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลมีน้อย</p> <p>๕. แต่ละส่วนราชการในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสานแผนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๖. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ</p>
ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. นโยบายรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๒. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด</p> <p>๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่ม</p>	<p>๑. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท</p> <p>๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบต่อให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น</p> <p>๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง</p> <p>๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น</p>



ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>โอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>๔. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT</p> <p>๕. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง</p> <p>๖. พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๗. สภาพทางสังคมดีขึ้นมีแนวโน้มทำให้เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น</p>	

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้



๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๓๘(๒))
- (๔) ให้มีการและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข ปลอดภัยและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๕๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางเท้า ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))



๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตรา ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจนั้น แต่ด้วยภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นหลายเท่าทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าจะต้องบริหารงาน บริหารคน ภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัด ด้วยเหตุผลนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จึงต้องมีการกำหนด โครงสร้างกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อำเภอพาน

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่ กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วน ตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบททดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย



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

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและสังคม</p> <p>๑.๗ งานธุรการ งานสารบรรณ</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและสังคม</p> <p>๑.๗ งานธุรการ งานสารบรรณ</p>	<p>หมวด ๑ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาคุณภาพคน สังคม สร้างความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>ข้อ ๑ พัฒนาคุณภาพคน การจัดการทางสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>การพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการมีส่วนร่วม การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดบริการทางสังคม</p> <p>ข้อ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียร</p> <p>๓ เสริมสร้างและสนับสนุนให้</p>



		<p>ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u></p> <p>การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ข้อ ๑ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรักษาความสะอาด ให้มีระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันมิให้เกิดมลภาวะเป็นพิษได้</p> <p>ข้อ ๒ การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน</p> <p>ข้อ ๓ การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</u></p> <p>การพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการมีส่วนร่วม การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร</p> <p>ข้อ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใสและเป็นธรรม</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๔ งานธุรการ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๔ งานธุรการ</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>ข้อ ๑ เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ สะดวกรวดเร็ว</p> <p>ข้อ ๒ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p>
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u></p> <p>การพัฒนาระบบการศึกษา การสื่อสารและส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบ</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์และ</p>



		เผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมอันดี ข้อ ๓ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการมีส่วนร่วม การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร ข้อ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใสและเป็นธรรม

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

“องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้ามุ่งพัฒนาตำบลให้น่าอยู่ น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี มีงานทำ บริหารจัดการบนพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ ๑ พัฒนาคุณภาพคน การจัดการทางสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- พันธกิจที่ ๒ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก สาธารณูปโภค การสาธารณสุขการให้ได้มาตรฐาน
- พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน
- พันธกิจที่ ๔ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรักษาความสะอาดระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะเป็นพิษได้
- พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พันธกิจที่ ๖ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ทางด้านการเมือง การมีส่วนร่วม และการบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพคน สังคม สร้างความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณสุขการ และโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการศึกษา การสื่อสาร และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การมีส่วนร่วม การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร



การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพคน สังคม สร้างความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาคุณภาพคน การจัดการทางสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	เพื่อการพัฒนาคุณภาพคน การจัดการทางสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	(๑) มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดบริการทางสังคม	สำนักงานปลัด/กองช่าง - นักจัดการงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นักพัฒนาชุมชน - นิติกร - พนักงานดับเพลิง	กิจการอพพร ก่อสร้างปรับปรุงที่พักอาศัยผู้ยากไร้ในชุมชน รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ กู้ชีพ กู้ภัย สงเคราะห์เป็ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วย เอดส์
		(๒) มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานตรวจตระเวนยามวิกาล การแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
		(๓) เสริมสร้างและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค	- นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	งาน สปสช. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย



การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีและบำรุงรักษา ทางบก สาธารณูปโภค การสาธารณูปการให้ได้ มาตรฐาน	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทาง บกและทางน้ำ สะดวกรวดเร็ว พัฒนาระบบสาธารณูปโภค การสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของ ประชาชน	(๑) มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐาน เพิ่มขึ้น	กองช่าง/สำนักงานปลัด นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา คณงานทั่วไป	สำรวจเส้นทางปรับปรุงก่อสร้าง ซ่อมแซมถนน
		(๒) มีวางระบายน้ำและท่อ ระบายน้ำเพิ่มขึ้น	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา คณงานทั่วไป	ขุดลอกคลอง
		(๓) มีระบบไฟฟ้าและไฟ สาธารณะตามมาตรฐาน	นักบริหารงานช่าง คณงานทั่วไป	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้า สาธารณะ
		(๔) มีการพัฒนาระบบประปาให้ มีคุณภาพ	นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา	ตรวจคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน
		(๕) มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรการ อุปโภค บริโภคเพิ่มขึ้น	นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา คณงานทั่วไป	



การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจชุมชน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและพัฒนาการ ท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ ชุมชน	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการ เที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน	(๑) ประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชน เพื่อการท่องเที่ยว	สำนักงานปลัด นักพัฒนาชุมชน คณงานทั่วไป	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์เว็บไซต์
		(๒) เพิ่มช่องทางการค้าให้ ประชาชน	นักพัฒนาชุมชน คณงานทั่วไป	งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน งานประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์
		(๓) การปรับปรุงและพัฒนาแหล่ง สินค้าชุมชน เพื่อการท่องเที่ยว	นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	งานส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิง นิเวศตำบล สินค้าชุมชน
		(๔) มีการพัฒนาอาชีพตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	นักพัฒนาชุมชน	งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ งานส่งเสริมกลุ่มปุ๋ยอินทรีย์ งานส่งเสริมการปลูกผักปลอด สารพิษ คอบครัวรั้วกินได้
		(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความ เข้าใจและดำรงชีวิตตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักพัฒนาชุมชน	งานวิชาการอบรมให้ความรู้แก่ ประชาชน



การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรักษาความสะอาดระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะเป็นพิษได้	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ระบบจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัด / กองช่าง - นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - พนักงานดับเพลิง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา	งานส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริหารจัดการขยะในครัวเรือน งานพลังงานทดแทน งานชุดหลุมขยะ ส่งเสริมการใช้เตาเผาถ่าน



การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการศึกษา การสื่อสาร และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ให้แก่เด็กประชาชนและบำรุงศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	(๑) มีการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา	สำนักงานปลัด / กองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานการศึกษานอกและในระบบ
		(๒) มีการส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา	ส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา
		(๓) ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	นักจัดการงานทั่วไป นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา	งานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางรัฐพิธีและสถาบันของพระมหากษัตริย์และงานประจำปี
		(๕) มีช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชน	นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง	ติดตั้งและปรับปรุงหอกระจายข่าวไร้สาย



การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การมีส่วนร่วม การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ทางด้านการเมืองการมีส่วนร่วม และการบริการประชาชน	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชน	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	สำนักงานปลัด/กองช่าง/กองคลัง - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล	พัฒนาบุคลากร บริหารงานบุคคล จัดฝึกอบรม ประมวลคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหาร สมาชิกสภา วางระบบควบคุมภายใน
		จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ	- นักจัดการงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานคลัง - นักบริหารงานการศึกษา	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหาร จัดการให้ครบครันแก่ ประชาชนอย่างเพียงพอ
		พัฒนาอาคารสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	- นักจัดการงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง	ส่งเสริมสนับสนุนโครงการ ก่อสร้างต่อเติมอาคารที่ ทำการ อบต.
		มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	- นักจัดการงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานคลัง - นักบริหารงานการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ประชาสัมพันธ์การ ดำเนินงานของ อบต. การบันทึกข้อมูลในระบบ อินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์



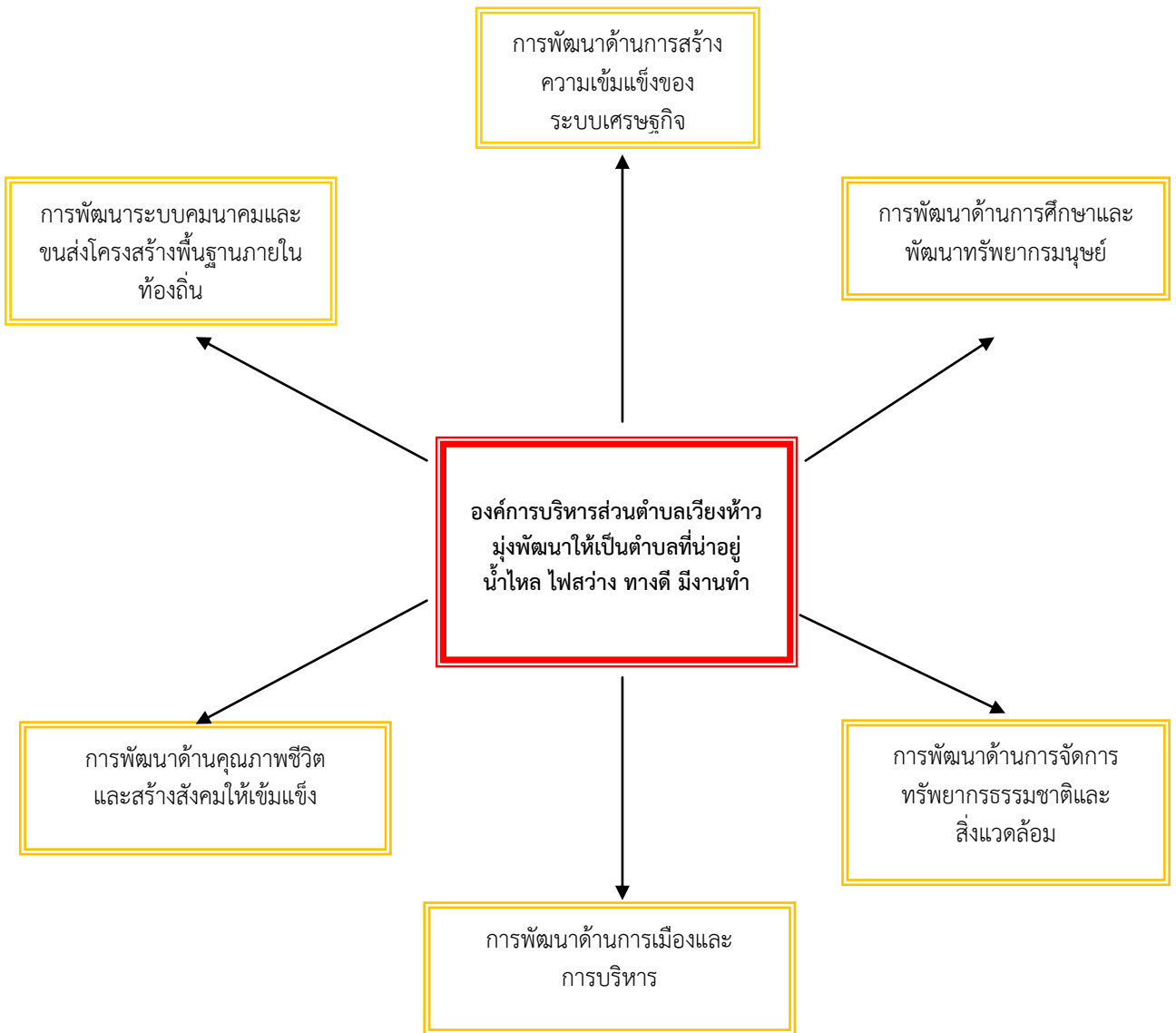
การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การมีส่วนร่วม การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
		การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประหยัดโปร่งใสและเป็นธรรม	- นักบริหารงานคลัง - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานพัสดุ	ปรับปรุงแผนที่ภาษีทะเบียนและทรัพย์สิน ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน อบต. สบทบกองทุนหลักประกันสุขภาพ การจัดซื้อจัดจ้าง การเงินและบัญชี ทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ
		บริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเสริมสร้างเครือข่ายประสานทั้งภาครัฐและเอกชน	หัวหน้าสำนักงานปลัด ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนา แผนสามปี ทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนา ท้องถิ่น งานบริหารงานทั่วไป



ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



จากการวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนด ตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง(ว่าง)
๖. นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๙. พนักงานดับเพลิง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง(ว่าง)
๓. นักวิชาการการเงินบัญชี ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง(ว่าง)
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง(ว่าง)
๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจาก กระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง (ว่าง)
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู (อันดับ คศ.๒)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อ.พาน จ.เชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๗ งานธุรการ งานสารบรรณ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๗ งานธุรการ งานสารบรรณ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๓ งานก่อสร้าง ๓.๔ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๓ งานก่อสร้าง ๓.๔ งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมี การคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี

๕๒ สัปดาห์



๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์		
สูตรในการคำนวณ		
จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$		

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพคน สังคม สร้างความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสาธารณสุขปศุสัตว์และโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการศึกษา การสื่อสาร และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การมีส่วนร่วม การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร



จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๑		ปลัด อบต	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	-		
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-		
๑	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-		
๒		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-		
๓		นักวิเคราะห์ฯ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-		
๔		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๑	ว่างเดิม	
๕		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-		
๖		นักป้องกันบรรเทาฯ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-		
๗		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-		
๘		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-		
๙		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-		
๑๐		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-		
๑๑		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๑	๑	ว่างเดิม	
รวม ๑๔ ตำแหน่ง					๑๔	๑๒	๒		
๑		กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	ว่างเดิม
๒	นวก.จัดเก็บรายได้		วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๑	ว่างเดิม	
๓	นวก.การเงินและบัญชี		วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-		
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ		ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-		
๕	จพง.การเงินและบัญชี		ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๑	ว่างเดิม	
รวม ๕ ตำแหน่ง					๕	๒	๓		
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	ว่างเดิม	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-		
๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-		
๔		ผช.นายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-		
๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-		
รวม ๕ ตำแหน่ง					๕	๔	๑		



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	ว่างเดิม
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	
๓		ครู คศ.๒	พนักงานครู อบต.	-	๑	๑	-	
๔		ครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒	๑	๑	ว่างเดิม
๕		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-	
๖		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	
			รวม ๗ ตำแหน่ง			๗	๕	๒
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง			๑	๑	-	
รวมทั้งสิ้น ๓๒ ตำแหน่ง					๓๒	๒๔	๘	



การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๖ มี.ย. ๖๓
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑) ๑ ก.ค. ๖๓
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อบต.
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ พ.ค. ๖๓
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค. ๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.อบต.
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.อบต.
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑) ส.ม.ค. ๖๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

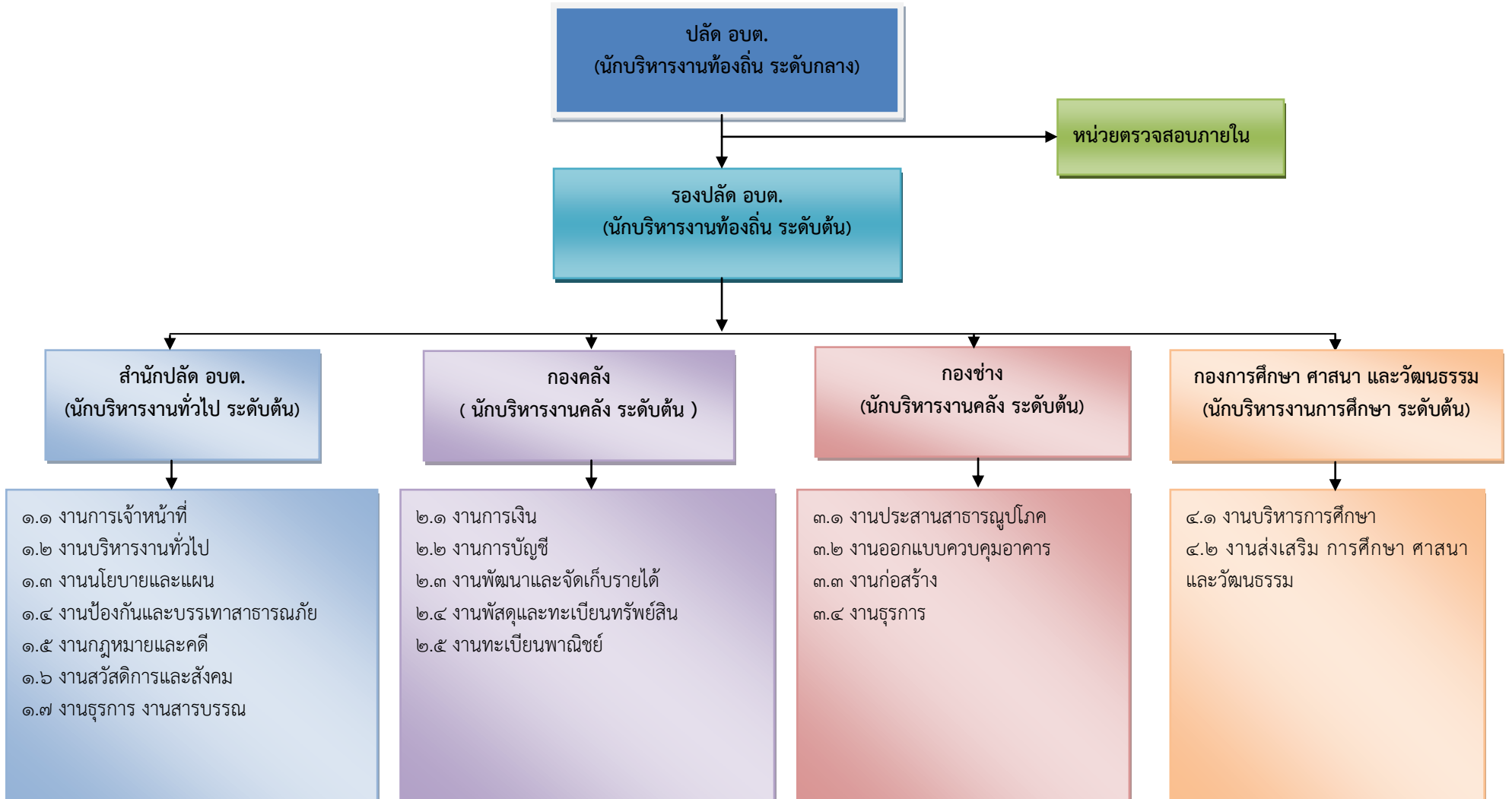






๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล











๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด



องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ประกอบด้วย

- | การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- | การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- | การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- | การบริการเป็นเลิศ
- | การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
๗. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๘. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
๙. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
๑๐. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
๑๑. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

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



สิ่งที่เพื่อนร่วมงามพึงปรารถนา

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

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

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

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสอน ศรีวิชัยเชียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นายสอน ศรีวิชัยเชียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

ที่ ๓๙๔/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ดังนี้

(๑) นายสอน ศรีวิชัยเชียร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า	ประธานกรรมการ
(๒) นายธนโชติ หันตา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า	กรรมการ
(๓) นางกมลศรี สวงนิกิรุ่งนภา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการ ผอ.กองคลัง	กรรมการ
(๔) นายประพันธ์ สุภาวดี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
(๕) น.ส.เยาวเรศ คำพร	นักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า โดยให้พิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๖ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยให้แล้วเสร็จแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสอน ศรีวิชัยเชียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อำเภอกวน จังหวัดเชียงราย

ที่ ชร ๘๐๙๐๑/๖๔๔

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมหารือแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จทันตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ นั้น

ในการนี้ฝ่ายเลขานุการฯ จึงขอส่งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ที่ ๓๙๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมหารือแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสอน ศรีวิชัยเชียร)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

- รับทราบ

๑. นายธนโชติ หันตา

๒. นางกมลศรี สวงนกิจรุ่งนภา

๓. นายประพันธ์ สุภาวดี

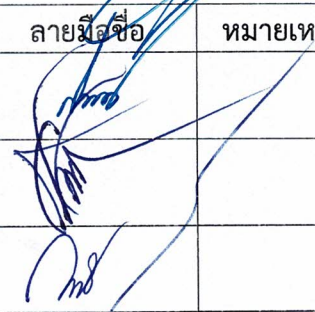
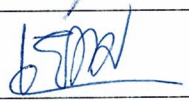
ผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าว

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าว

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสอน ศรีวิชัยเชียร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้าว		
๒	นายธนโชติ หันตา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๓	นางกมลศรี สงวนกิจรุ่งนภา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๔	นายประพันธ์ สุภาวดี	หัวหน้าสำนักปลัด		
๕	น.ส.เยาวเรศ คำพร	นักจัดการงานทั่วไป		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อำเภอกวน จังหวัดเชียงราย
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสอน ศรีวิชัยเชียร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า	ประธานกรรมการ
๒. นายธนโชติ หันตา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางกมลศรี สงวนกิจรุ่งนภา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นายประพันธ์ สุภาวดี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๕. น.ส.เยาวเรศ คำพร	นักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ

เปิดประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

นายก อบต.เวียงห้า
ประธานกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายก อบต.เวียงห้า
ประธานกรรมการ

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ฉบับเดิม (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๓๙๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยนักจัดการงานทั่วไปเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักและกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งก่อน

๑.๒ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ อบต.ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล

/จัดทำแผน...

จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุม (ถ้ามี)

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

นายก อบต.เวียงห้า
ประธานกรรมการ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- เป็นการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผนฯ ต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้นำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเข้ามารวบรวมให้เป็นแผนอัตรากำลังเดียวกัน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการฯ รายละเอียด

น.ส.เยาวเรศ คำพร
เลขานุการ

- แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตร่าจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ได้มีการปรับแผนอัตร่ากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตร่ากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากไป แล้ว จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่ต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ที่ต้องใช้เพื่อแก้ปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

- จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน แต่หากพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่พิจารณาเพิ่มพนักงานส่วนตำบลให้มีความเหมาะสมต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๗ งานธุรการ งานสารบรรณ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๗ งานธุรการ งานสารบรรณ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์
๓. กองช่าง ๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๓ งานก่อสร้าง ๓.๔ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๓ งานก่อสร้าง ๓.๔ งานธุรการ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

ที่ประชุม

- องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

นายก อบต.เวียงห้า
ประธานฯ

- มีส่วนราชการใดจะเสนอเพิ่ม-ลด อัตรากำลังหรือไม่

/ที่ประชุม...

ที่ประชุม

- ไม่มี

น.ส.เยาวเรศ คำพร

- ฝ่ายเลขานุการขอสรุปกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล

เลขานุการ

เวียงห้าว ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก.ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								

ผู้ช่วย...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) กุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

นายก อบต.เวียงห้า
ประธานคณะกรรมการ

มติที่ประชุม

นายก อบต.เวียงห้า
ประธานคณะกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๔
ปลัด อบต.
คณะกรรมการ

มติที่ประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

- ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนแล้วได้
ประมาณการค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้น จึงขอมติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบกับการจัดทำแผนครั้งนี้

- ให้เลขานุการจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ
จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ต่อไป

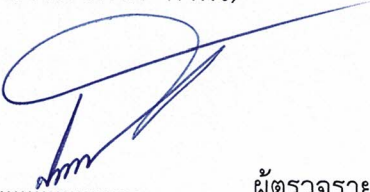
เรื่องอื่น ๆ

- เสนอให้จัดโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพการ
ทำงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

- มอบหมายให้สำนักงานปลัดฯ จัดทำโครงการเสนอเพื่อพิจารณาต่อไป

/(ลงชื่อ...)

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวเอวเรศ คำพร)


(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสอน ศรีวิชัยเชียร)


ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ


บัญชีการคำนวณจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่งลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่ รวมทั้งกรอว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูฯ)	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอว่าง)
๑. ลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล • มีคนครอง - อัตรา • อัตราว่าง - อัตรา ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา ๔. รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔ อัตรา	๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ๑๒๐ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๔ อัตรา ๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ๑๒๐ (อัตราว่าง) จำนวน ๖ อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา
สรุป ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ <u>๒๐.๐๐</u> ของกรอพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด $\frac{(\text{จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐)}{\text{จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ๑๒๐ ทั้งหมด}} = \frac{๔ \times ๑๐๐}{๒๐} = ๒๐.๐๐ \%$	

- หมายเหตุ:** ๑. พนักงานจ้างที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และให้หมายรวมถึงลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วย
 ๒. การคำนวณนี้ไม่รวมถึงพนักงานจ้างทั่วไป เช่น ผู้ดูแลเด็ก, พนักงานขับรถยนต์ ฯลฯ หรือพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เช่น พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) ฯลฯ

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
 (นางสาวเยาวเรศ คำพร)
 นักจัดการงานทั่วไป

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบข้อมูล
 (นางกมลศรี สงวนกิจรุ่งนภา)
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
 (นายสอน ศรีวิชัยเชียร)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

สรรหาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ.....	ภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ
พ.ศ. ๒๕๖๒ (ปีที่ผ่านมา)	๖,๑๒๔,๐๗๔	๘๔๓๒๘๒.๗๕ (ยอดจ่ายจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)	๖,๙๖๗,๓๕๖.๗๕	๒๕,๗๙๙,๖๕๔.๔๐	๒๗.๐๑
พ.ศ. ๒๕๖๓ (ปีดำเนินการสรรหา)	๖,๒๘๒,๑๕๔.๑๐	๑,๓๗๐,๒๕๐ (ยอดตั้งจ่ายตามข้อบัญญัติ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓)	๗,๖๕๒,๔๐๔.๑๐	๒๖,๓๔๐,๐๐๐	๒๙.๐๕
				ค่าเฉลี่ย ๒ ปี	๒๘.๐๓

ผู้กรอกข้อมูล



(นางสาวเยาวเรศ คำพร)
นักจัดการงานทั่วไป

ตรวจสอบแล้วและรับรองถูกต้อง



(ลงชื่อ)
(นางกมลศรี สงวนกิจรุ่งนภา)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)



(นายสอน ศรีวิชัยเซียร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเยาวเรศ คำพร)
นักจัดการงานทั่วไป

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕
บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
ที่ตั้งจ่ายในงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย

รายการ	ตั้งจ่ายปี ๒๕๖๔ (บาท)	หมายเหตุ
เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน	๖,๔๐๑,๐๘๐	
๑. เงินเดือน (ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น)		
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๓๗๘,๐๐๐	
๓. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		
- เงินวิทยฐานะ	๔๒,๐๐๐	
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)		
- เงินเพิ่มต่างๆ ของพนักงาน		
ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน		
๑. ค่าจ้างลูกจ้างประจำ (เดิม)		
๒. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๑,๖๐๔,๔๖๐	
๓. เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ลูกจ้างประจำ + พนักงานจ้าง)	๑๔๔,๐๐๐	
ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ		
๑. เงินสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ		
๒. เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้		
๓. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๑๑๖,๐๐๐	
๔. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล		
๕. เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย นอกเวลาราชการ และ ในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้าง (แพทย์, พยาบาล, ทันตแพทย์ ฯลฯ)		
๖. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคคลกรด้านการทันตแพทย์ และและเภสัชกร ที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว		
๗. ค่าเช่าบ้าน	๕๘๔,๐๐๐	
๘. เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย เพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่		
๙. เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไป ราชการ		

รายการ	ตั้งจ่ายปี ๒๕๖๔ (บาท)	หมายเหตุ
๑๐. เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ		
๑๑. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ผู้รับบำเหน็จของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.)		
๑๒. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๐๐,๐๐๐	
๑๓. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	๑๕๒,๖๕๐	
๑๔. เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๓,๒๐๐	
๑๕. บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติที่ราชการหรือช่วยราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษา ความสงบเรียบร้อยของประเทศ		
๑๖. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น อันเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ราชการ พนักงานจ้าง	๕๖๐,๑๐๐	
๑๗. ทุนการศึกษา		
๑๘. เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด		
๑๙. เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน		
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	๑๐,๐๘๕,๔๙๐	
ยอดตั้งจ่าย	๒๘,๐๐๐,๐๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๐๒	

(ลงชื่อ).....


(นางกมลศรี สงวนกิจรุ่งนภา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....


(นายสอน ศรีวิชัยเชียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า