



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๔**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย**

สารบัญ

เรื่อง	หน้าที่
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๓๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน และพนักงานจ้าง	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๓

ภาคผนวก

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๔
๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔
๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
๕. ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
๖. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๗. หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๘. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๙. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis)

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในบริษัท เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ของบริษัท ซึ่งบริษัทจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัทเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน นักการตลาดที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๒. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๓. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่
๔. ในปัจจุบันมีภัยธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และรุนแรง ทำให้การทำงานล่าช้าไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเนื่องจากไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

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

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งจะเป็นการสะท้อนให้เห็นปริมาณในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

“เป็นชุมชนแห่งเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง”

พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนาสาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๒) พัฒนาเกษตรปลอดภัย และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) พัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น เข้าสู่ตลาดอย่างแพร่หลาย
- ๔) พัฒนาสาธารณสุข ถูกสุขลักษณะในครัวเรือน
- ๕) พัฒนาการศึกษ การกีฬา และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๖) พัฒนาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๗) พัฒนาการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าประสงค์ (Goal)

- ๑) การบริการสาธารณะมีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยอย่างทั่วถึง
- ๒) เกษตรกรมีอาชีพที่มั่นคง เพิ่มมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้าเกษตร
- ๓) ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีสุขภาพอนามัยที่ดี
- ๔) ชุมชนมีความเข้มแข็ง ปลอดภัยเสถียร
- ๕) ประชาชนและเยาวชนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทั้งร่างกาย และจิตใจ
- ๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๗) ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในนโยบายสาธารณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ	๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาถนน สะพาน รางระบายน้ำ ๑.๒ พัฒนาโครงสร้างสาธารณประโยชน์อย่างทั่วถึง ๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และสังคม	๒.๑ ส่งเสริมการเกษตร และเศรษฐกิจพอเพียง ๒.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และยกระดับรายได้ ๒.๓ จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๒.๔ สนับสนุนกิจการด้านสาธารณสุข ๒.๕ สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ	๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ๓.๒ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๓ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๓.๔ ส่งเสริมกิจกรรมเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ สร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๕.๑ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.๒ สนับสนุน ประสานงาน และบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๕.๓ สนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมืองให้กับชุมชน และเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน ๕.๔ พัฒนาองค์กร บุคลากร จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาศักยภาพในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคต เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงในภาพรวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength : S)

- ๑) ในตำบลเจดีย์หลวงมีแหล่งวัตถุดิบทางการเกษตรเป็นจำนวนมาก
- ๒) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
- ๓) มีกลุ่มอาชีพทอผ้าพื้นเมืองที่เข้มแข็ง ๒ ดาว
- ๔) มีเยาวชนที่สามารถรวมตัวกันเพื่อจัดทำกิจกรรมได้ดี
- ๕) อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติดอยหลวง มีน้ำตก ถ้ำ และป่าชุมชน
- ๖) มีหนองน้ำหนองเหียงที่สามารถพัฒนาให้เป็นสวนสุขภาพและแหล่งท่องเที่ยวอีกสถานที่หนึ่ง
- ๗) มีวัดแสงแก้วโพธิญาณซึ่งเป็นวัดขนาดใหญ่ เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมอีกสถานที่หนึ่ง
- ๘) มีการคมนาคมที่สะดวกในหมู่ที่ ๑, ๒, ๑๑, ๑๒ เนื่องจากอยู่สองข้างทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๘ สายเชียงใหม่ – เชียงราย
- ๙) องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงให้ความสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

จุดอ่อน (Weakness : W)

- ๑) ภาระหนี้สินเริ่มสะสม แสวงหาเงิน วัตถุ ไม่มีเวลาเพื่อส่วนรวม การช่วยเหลือแบ่งปันเริ่มหมดไป
- ๒) ชาวบ้านไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการประชุมประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ
- ๔) การคมนาคมไม่สะดวกในหมู่ที่ ๔, ๙
- ๕) การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง และหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด

- ๖) กลุ่มอาชีพผลิตสินค้ามาไม่มีที่จำหน่าย, ขาดตลาดรองรับ ผลผลิตทางการเกษตรขายไม่ได้ราคา
- ๗) กลุ่มอาชีพไม่มีเงินทุน (เงิน, ปุ๋ย, ยา, เครื่องพ่นยา, ความรู้ และทำไม่จริง)
- ๘) ขาดสาธารณูปโภค สาธารณูปการในบางชุมชน เช่น ระบบประปา, ไฟฟ้า, ถนน, รางระบายน้ำ, อาคารแม่บ้าน, ศูนย์ อสม., ศูนย์ผู้สูงอายุ, หอกระจายข่าว เป็นต้น

โอกาส (Opportunity : O)

- ๑) แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อปท. ได้กำหนดบทบาททิศทางการแก้ไขปัญหของท้องถิ่นโดยตรง(ด้วยตนเอง)
- ๒) ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงรายที่ ๑ ได้ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS ทำให้เพิ่มโอกาสการประกอบอาชีพ
- ๓) ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก จึงมีศักยภาพในการพัฒนาด้านการเกษตร
- ๔) มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาอาชีพเสริม เพื่อเป็นอาชีพที่ยั่งยืนได้
- ๕) แผนพัฒนาชาติให้ความสำคัญในการกระจายความเจริญไปชนบท
- ๖) รัฐบาลได้กำหนดบทบาททิศทางการแก้ไขปัญหของท้องถิ่นโดยตรง
- ๗) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ เช่น บุคลากร ให้ความรู้
- ๘) ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังแต่ระดับท้องถิ่น เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม
- ๙) นโยบายรัฐบาลส่งเสริมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจัดปัญหาความยากจน
- ๑๐) การเมืองในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงไม่รุนแรง
- ๑๑) มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

อุปสรรค (Threat : T)

- ๑) งบประมาณจากส่วนกลางที่จัดสรรไม่เพียงพอ
- ๒) การจำกัดงบประมาณในการจัดทำข้อบัญญัติ ขึ้นอยู่กับเงินรายได้ของประชาชนในหมู่บ้าน
- ๓) ภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงสินค้าอุปโภค-บริโภคราคาแพง ทำให้เศรษฐกิจจะชะลอตัว
- ๔) กลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ การจัดทำบัญชี รายรับ-รายจ่าย
- ๕) ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐในโครงการที่เกินศักยภาพ
- ๖) มีพื้นที่คาบเกี่ยวกับเทศบาลเจดีย์หลวง ทำให้มีการเปรียบเทียบงบประมาณกับองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
- ๗) ประชาชน และเยาวชนรับวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต
- ๘) ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศ
- ๙) เกิดปัญหาจากภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย, อุทกภัย, ไฟป่า, แผ่นดินไหว, โรคศัตรูพืชระบาด, พื้นดินเริ่มเสื่อมเนื่องจากการใช้สารเคมีทางการเกษตร

๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ ได้มีการก่อสร้าง การสำรวจ การปรับปรุงเส้นทางคมนาคม และสิ่งสาธารณูปโภค เช่น ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก ก่อสร้างระบบกรองน้ำประปาภูเขา การขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง สำรวจการพัฒนาแหล่งน้ำภายในตำบลเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร มีการขุดลอกแหล่งน้ำต่างๆ เพื่อเพิ่มแหล่งน้ำต้นทุน และประโยชน์ในการเกษตรได้อย่างเพียงพอ

๒) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้มีการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ให้กับราษฎรมีรายได้เสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว สนับสนุนให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ สนับสนุนกองทุนหมุนเวียนเพื่อส่งเสริมอาชีพแก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล

๓) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษา เน้นการพัฒนาเด็ก เพื่อเป็นรากฐานในอนาคต จัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีของไทย เช่น ประเพณีสงกรานต์ (รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ) ประเพณีวันเข้าพรรษา สนับสนุนประเพณีสำคัญทางศาสนา และร่วมสนับสนุนจัดงานรัฐพิธีต่าง ๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันปียมหาราช มีการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในตำบล ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในระดับอำเภอและจังหวัด รวมทั้งให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ รมรงค์ ประชาสัมพันธ์การแพร่ระบาด และป้องกันโรคติดต่อ ให้การสนับสนุนการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า การฉีดน้ำยาพ่นหมอกควันเพื่อป้องกันยุงลาย (โรคไข้เลือดออก) เป็นต้น

๔) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ เพื่อดำเนินการปลูกป่า สร้างแนวกันไฟป่า สร้างฝายชะลอน้ำ ขุดลอกลำห้วยต่าง ๆ และการรณรงค์ห้ามมิให้มีการเผาป่าเพื่อคงสภาพพื้นที่ป่าให้อุดมสมบูรณ์ โดยได้พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สมดุลพร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕) การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงให้ประชาชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่องและหลากหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จัดทำวารสารประชาสัมพันธ์ประจำทุกเดือน จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี การจัดอบรมให้ความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ มีการประชุมประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดซื้อครุภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกตามหลักธรรมาภิบาล และการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

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

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

๔. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. พนักงานขับรถ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงาน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

กองคลัง

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

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

ตำแหน่งว่าง ดังนี้

๑. นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัด กิจ การพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด

การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู (อันดับ คศ. ๑)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ครู (อันดับ คศ. ๒)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/คุณวุฒิ)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานของ อบต.และมีอำนาจในการเข้าถึงข้อมูลเอกสาร ทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยรับตรวจสอบ ขอบเขตของการตรวจสอบภายในจะครอบคลุมทั้งการตรวจสอบด้านการเงิน การบัญชีและการตรวจสอบการดำเนินงาน รวมทั้งการสอบทานและประเมินผลการควบคุมภายใน มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
--	-------	---	---------

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

อบต.เจดีย์หลวง ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่งบประมาณปี ๒๕๖๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๒		๒๕๖๒	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน ตาม ข้อบัญญัติ	งบประมาณ
๑.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ เพื่อเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	๖๒	๑๓,๙๖๔,๕๐๐	๒๗	๑,๗๓๘,๖๒๘.๖๕
๒.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข	๒๑	๔,๙๓๕,๐๐๐	๑๑	๓,๙๘๗,๕๘๗.๖๐
๓.การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ	๔๓	๔,๘๑๐,๗๐๐	๑๙	๒,๖๑๖,๐๔๐.๐๔
๔.การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๖	๑๕๐,๐๐๐	๕	๔๕,๖๙๐.๐๐
๕.การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๖	๑,๘๑๘,๐๐๐	๑๒	๒๕๕,๙๕๗.๘๐
รวม	๑๔๘	๒๕,๖๗๘,๒๐๐	๗๔	๘,๖๔๒,๙๐๕.๐๘

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{74 \times 100}{148} \\
 &= \underline{50.00}
 \end{aligned}$$

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และความมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. การจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถให้เหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย ๗ วัน
 รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน
 * วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
 ** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา
 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 โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.เจดีย์หลวง ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และสังคม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีอัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๑	สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖		พนักงานขับรถ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๘	๘	-	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑	-	
		รวม ๔ ตำแหน่ง		๔	๔	-	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม
๓		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่างเดิม
๔		พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๔ ตำแหน่ง		๔	๔	-	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		ครู ศศ.๑	ครู	๑	๑	-	
		ครู ศศ.๒	ครู	๑	๑	-	
๔		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-	
๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๘	๘	-	
๑	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ	๑	๑	-	
รวมทั้งสิ้น				๒๗	๒๕	๒	

การกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างต่อพนักงานส่วนตำบล (ต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕) ดังนี้

พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอบอัตราว่าง)	จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ รวมกรอบอัตราว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)
พนักงานส่วนตำบล - มีคนครอง ๑๗ อัตรา - อัตราว่าง ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล - มีคนครอง ๑ อัตรา - อัตราว่าง ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๒ อัตรา
	๒. ลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล - มีคนครอง - อัตรา - อัตราว่าง - อัตรา
$\frac{(\text{จำนวนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐)}{\text{จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด}} = \frac{๒ \times ๑๐๐}{๑๘} = ๑๑.๑๑$	
สรุป ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๑๑.๑๑ ของกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	

รายชื่อครูผู้ดูแลเด็ก/ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ ผู้ดูแลเด็ก มีผู้ครองตำแหน่ง (คน)	กรอบอัตราว่าง ครู/ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการ ครู/ผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม) (คน)
๑	นางบัวรี นิสสัย	อบต.เจดีย์หลวง	ครู คศ. ๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑	๔	-	-
๒	นางสถาพร มหาวุฒิ	อบต.เจดีย์หลวง	ครู คศ. ๑	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต				
๓	นางสาวนุชจรี พรหมมาลัย	อบต.เจดีย์หลวง	ผู้ดูแลเด็ก	ครุศาสตรบัณฑิต				
๔	นางทศพร คำตา	อบต.เจดีย์หลวง	ผู้ดูแลเด็ก	นิติศาสตรบัณฑิต				
๕	นางจิราลักษณ์ จำพิพย์	บ้านแม่ตาแมว	ผู้ดูแลเด็ก	ครุศาสตรบัณฑิต	๖	๑	-	-
รวม					๔๗	๕	-	-

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล

(นามกิตติมศักดิ์) ใจทน

ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

หมายเหตุ สัดส่วนครู ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็ก : เด็ก = ๑ : ๑๐ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดอบต. จำนวน ๑ คน และรองปลัดอบต. จำนวน ๑ คน

สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๒๒ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา ดังนี้

ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรารว่าง (อัตรา)	กำหนดเพิ่ม (อัตรา)
พนักงานส่วนตำบล	๑๖	๑๕	๑	-
พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	๒	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๖	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	-
รวม	๒๗	๒๕	๒	-

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ยังเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประกอบ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน
๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และสังคม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผ.นายช่างฯ
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และสังคม	ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ สร้างงานและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - นักวิเคราะห์ - ผอ.กองช่าง
๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ	- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบในท้องถิ่น ส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมล้านนา และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - เจ้าพนักงานธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
๓) ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับ เด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและสิ่ง เสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและ เยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ครู /ผช.ครู/ ผดด. - นักวิชาการศึกษา
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการ ประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและ สนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน การป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา
๔) ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษใน ชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน การ อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อ การเกษตร	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการการเงินฯ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและ ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
๕) ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และ ส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	- พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ท้องถิ่นในทุกด้านเพื่อ การแก้ไขปัญหาและบริการประชาชนพัฒนาและปรับปรุง เครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นพัฒนาระบบการจัดหารายได้ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วน ร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จึงได้จัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล เจดีย์หลวง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การ จัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ หลวง ตามกฎหมายพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลเจดีย์หลวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุ

แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญผล หลวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญผล หลวง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญผล หลวงมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญผล หลวงที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญผล หลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญผล หลวง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญผล หลวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องคล้อยกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญผล หลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจริญผล หลวงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงไม่ได้

๓.๓.๓ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลามากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมากไปกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชนาการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนาการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๑. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำหรับการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีความสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. กรอบแนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง

เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้ หลักเกณฑ์กำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงได้กำหนดไว้เพียง ๒ ประเภท ได้แก่

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติให้ตรงกับบทบาทมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอนย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ควรพิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริหารสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

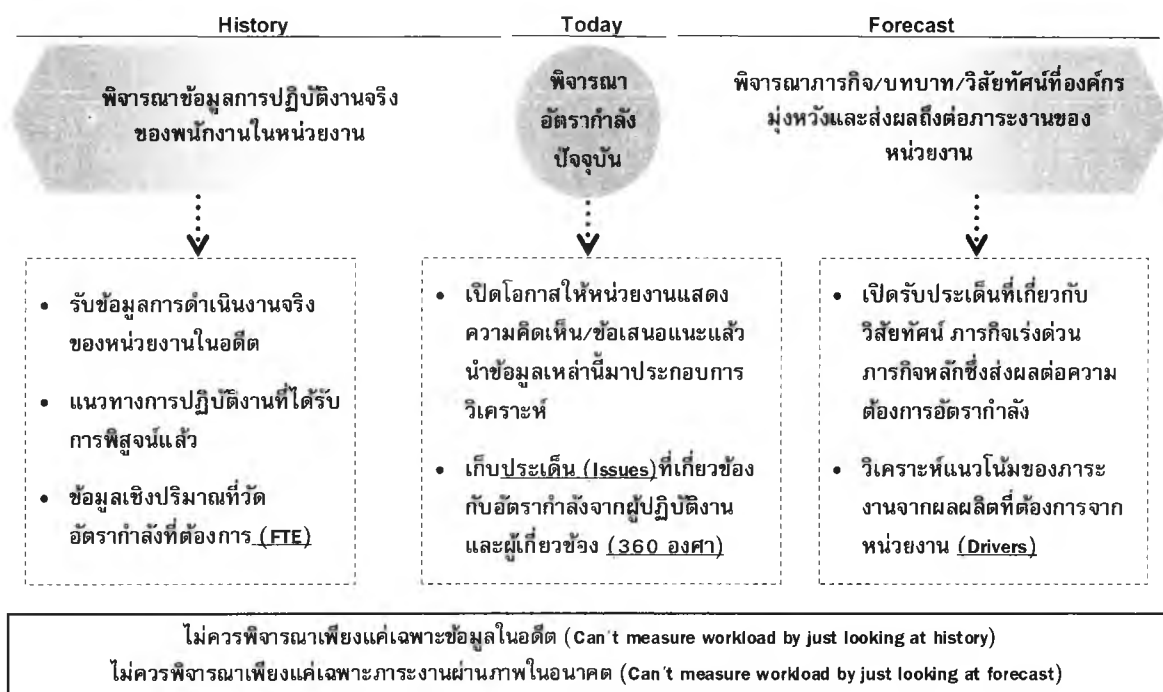
กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

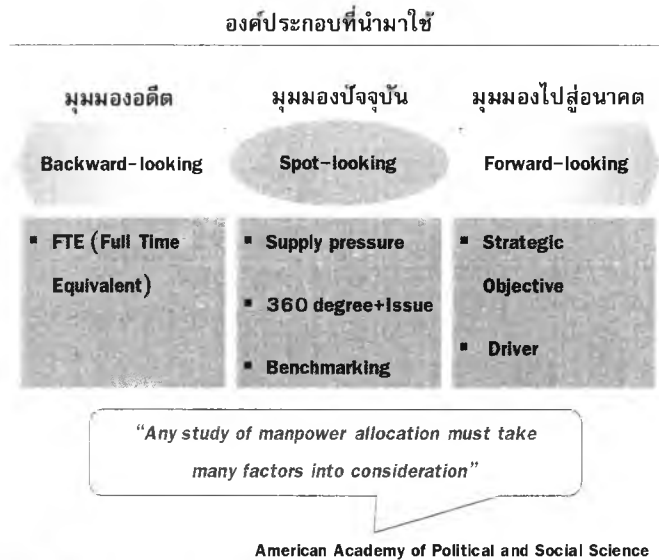
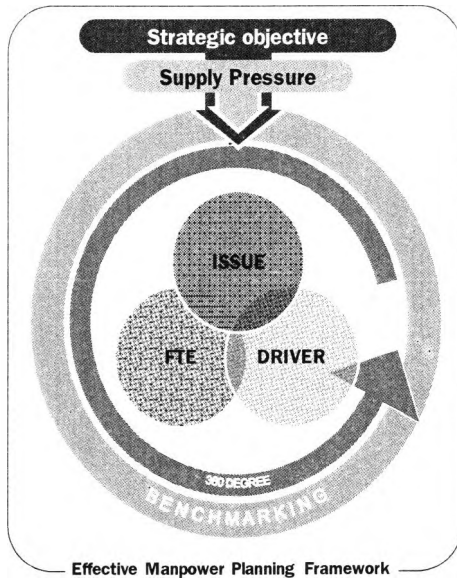
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังที่มีอยู่ดังนี้

Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม เป็นต้น

Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของข้าราชการ (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว) โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี ตำแหน่งส่วนงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง

ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงานว่า
 - สอดคล้องกับหน่วยงาน/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของหน่วยงาน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วันใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมง/๑ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์กร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามประเด็นนี้เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับมีข้อจำกัดสูงมาก ดังนั้นที่ปรึกษาอาจใช้ข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลหลักในการพิจารณากรอบอัตรากำลังคน

๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๒ ประเด็นดังนี้ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในแต่ละหน่วยงานนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีหน่วยงานภายในองค์กรมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้างาน งานธุรการ งานสารบรรณและงานบริหารทั่วไปในสำนักงาน ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

ตารางการเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	อบต.เจดีย์หลวง	อบต.ศรีถ้อย
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑
สำนักปลัด อบต.		
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	-	๑
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-
นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	-	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑
พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑
คนงาน	๒	๕
กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑

เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑
พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑
คนงาน	-	๑
กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหลัก (ทักษะ)	-	๑
คนงาน	-	๒
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	๑	๑
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑
ครู คศ.๑	๑	๓
ครู คศ.๒	๑	๑
พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๕
หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๒๗	๔๙
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๒๓,๖๐๐,๐๐๐	๔๒,๐๐๐,๐๐๐
พื้นที่รับผิดชอบ (ตารางกิโลเมตร)	๙๓.๕๙	๒๒๒.๕๘
จำนวนหมู่บ้าน	๑๒	๑๒

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจึงยังมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม แต่เนื่องจากจำกัดด้วยงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์

หลวง จึงได้กำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็น ซึ่งจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อยู่ระหว่างการพัฒนาการโยน (ย้าย) และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักพัฒนาชุมชนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
- ๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดทำระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ
- ๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ต้องปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
- ๕) จัดทำการรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย
- ๖) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหาลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงโดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

๒.๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน

๓) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเจดีย์หลวง คือ **“เป็นชุมชนแห่งเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง”** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มี สุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริม สุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาใน หมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเจดีย์หลวงเป็น เมืองน่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเจดีย์หลวง ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์จังหวัด เชียงราย	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขต จังหวัดเชียงราย	ยุทธศาสตร์ อบต.เจดีย์หลวง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ ผลผลิต/ โครงการ	กลยุทธ์	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีด ความสามารถในการ แข่งขันด้านการค้าการ ลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่ม จังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยง กลุ่มจังหวัด กลุ่ม อาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา โครงสร้าง พื้นฐาน และ บริการสาธารณะ	ข้อ ๑ การบริการ สาธารณะมี ความสะดวก รวดเร็ว และ ปลอดภัย อย่างทั่วถึง	ประชาชนรับการ บริการ สาธารณะมี สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย และได้ มาตรฐานที่ดีขึ้น	๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ราง ระบายน้ำ	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีด ความสามารถในการ แข่งขันด้านการค้าการ ลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่ม จังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยง กลุ่มจังหวัด กลุ่ม อาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา โครงสร้าง พื้นฐาน และ บริการสาธารณะ	ข้อ ๑ การบริการ สาธารณะมี ความสะดวก รวดเร็ว และ ปลอดภัย อย่างทั่วถึง	ประชาชนรับการ บริการ สาธารณะมี สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย และได้ มาตรฐานที่ดีขึ้น	๑.๒ พัฒนา โครงสร้าง สาธารณ ประโยชน์ อย่างทั่วถึง	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีด ความสามารถในการ แข่งขันด้านการค้าการ ลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่ม จังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยง กลุ่มจังหวัด กลุ่ม อาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา โครงสร้าง พื้นฐาน และ บริการสาธารณะ	ข้อ ๑ การบริการ สาธารณะมี ความสะดวก รวดเร็ว และ ปลอดภัย อย่างทั่วถึง	ประชาชนรับการ บริการ สาธารณะมี สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย และได้ มาตรฐานที่ดีขึ้น	๑.๓ พัฒนา แหล่งน้ำ อุปโภค- บริโภค และเพื่อ การเกษตร	กองช่าง

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขต จังหวัดเชียงราย	ยุทธศาสตร์ อบต.เจดีย์หลวง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ ผลผลิต/ โครงการ	กลยุทธ์	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิต สินค้าเกษตรคุณภาพ มาตรฐานสากล และ เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจและการ ท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ และ สังคม	ข้อ ๒ เกษตรกรมี อาชีพที่มั่นคง เพิ่มมาตรฐาน ความ ปลอดภัยของ สินค้าเกษตร	เกษตรกรมีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสินค้า เกษตรมีความ ปลอดภัยเพิ่มขึ้น	๒.๑ ส่งเสริม การเกษตร และ เศรษฐกิจ พอเพียง	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิต สินค้าเกษตรคุณภาพ มาตรฐานสากล และ เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจและการ ท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ และ สังคม	ข้อ ๓ ประชาชนใน ท้องถิ่นมี ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมี สุขภาพ อนามัยที่ดี	ประชาชนมี ความเป็นอยู่ และมีรายได้ เพิ่มขึ้น	๒.๒ ส่งเสริมการ ประกอบ อาชีพ และ ยกระดับ รายได้	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และคุณภาพ ชีวิต เพื่อให้ประชาชน อยู่เย็นเป็นสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา คุณภาพชีวิตและ การป้องกัน บรรเทาสาธารณ ภัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ และ สังคม	ข้อ ๓ ประชาชนใน ท้องถิ่นมีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีสุขภาพ อนามัยที่ดี	ประชาชนได้รับ การจัดสวัสดิการ และสังคม สงเคราะห์ เพิ่มขึ้น	๒.๓ จัด สวัสดิการ และสังคม สงเคราะห์	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรม ล้านนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการ ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษาและ การสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ และ สังคม	ข้อ ๓ ประชาชนใน ท้องถิ่นมีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีสุขภาพ อนามัยที่ดี	ประชาชนได้รับ บริการด้าน สาธารณสุข และ มีคุณภาพ อนามัยที่ดีขึ้น	๒.๔ สนับสนุน กิจการด้าน สาธารณสุข	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และคุณภาพ ชีวิต เพื่อให้ประชาชน อยู่เย็นเป็นสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ และ สังคม	ข้อ ๔ ชุมชนมีความ เข้มแข็ง ปลอดภัย ยา เสพติด	ประชาชนและ เยาวชนปลอดภัย เสพติด และ ชุมชนมีความ เข้มแข็งเพิ่มขึ้น	๒.๕ สนับสนุนการ ป้องกันและ แก้ไขปัญหา ยาเสพติด	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และคุณภาพ ชีวิต เพื่อให้ประชาชน อยู่เย็นเป็นสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษาและ การสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และกีฬา นันทนาการ	ข้อ ๕ ประชาชนและ เยาวชนมี พัฒนาการที่ดี ขึ้นทั้งร่างกาย และจิตใจ	ประชาชนและ เยาวชนมี พัฒนาการ ทางด้าน การศึกษาที่ดีขึ้น	๓.๑ ส่งเสริม และพัฒนา การศึกษา	กอง การศึกษา

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด เชียงราย	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขต จังหวัดเชียงราย	ยุทธศาสตร์ อบต.เจดีย์หลวง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ ผลผลิต/โครงการ	กลยุทธ์	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษาและ การสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และกีฬา นันทนาการ	ข้อ ๕ ประชาชนและเยาวชนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ	ประชาชนและเยาวชนมีการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นเพิ่มขึ้น	๓.๒ ส่งเสริม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	กอง การศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษาและ การสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และกีฬา นันทนาการ	ข้อ ๕ ประชาชนและเยาวชนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ	ประชาชนและเยาวชนมีความสนใจในกีฬาและนันทนาการ เพื่อพัฒนาการด้านร่างกายจิตใจเพิ่มขึ้น	๓.๓ ส่งเสริม กีฬาและ นันทนาการ	กอง การศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษาและ การสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และกีฬา นันทนาการ	ข้อ ๕ ประชาชนและเยาวชนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ	เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสได้มีกิจกรรมในการพัฒนาการทั้งร่างกายจิตใจเพิ่มขึ้น	๓.๔ ส่งเสริม กิจกรรมเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	ข้อ ๖ ส่งเสริมการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น	๔.๑ สร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	ข้อ ๖ ส่งเสริมการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ประชาชนมีการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น	๔.๒ บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ข้อ ๗ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในนโยบายสาธารณะ	ประชาชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น	๕.๑ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัด

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย	ยุทธศาสตร์อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย	ยุทธศาสตร์อบต.เจดีย์หลวง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต/โครงการ	กลยุทธ์	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ข้อ ๗ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในนโยบายสาธารณะ	ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น	๕.๒ สนับสนุนประสานงานและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ข้อ ๗ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในนโยบายสาธารณะ	ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ให้กับชุมชนเพิ่มขึ้น	๕.๓ สนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมือง ให้กับชุมชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ข้อ ๗ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในนโยบายสาธารณะ	ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการเพิ่มขึ้น	๕.๔ พัฒนาองค์กรบุคลากร จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑. ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก ๒. ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก ๓. ปัญหาการระบายน้ำ มีน้ำเพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านขังน้ำ เสียหายบางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน ๔. ปัญหาหอบกระจ่ายเสียงประจำหมู่บ้านขังน้ำ บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง ๕. ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ ๖. ปัญหาการขาดแคลนน้ำในการอุปโภค บริโภค และการเกษตร	๑. ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การคมนาคม และก่อสร้างให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ ๒. ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ๓. จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่ และน้ำเพื่อการเกษตร
๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ ๑. ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ ๒. ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ๓. ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ ๔. ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน	๑. ประสานหน่วยงานการอบรวมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน ๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้ ๓. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน ๔. จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้ ๕. จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
๔.๓ ด้านสังคม – การศึกษา ๑. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๒. ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย ๓. ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนหรือบุคลากร เป็นต้น ๔. กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ ๕. ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน ๖. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ๗. ปัญหาความยากจน ๘. ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร ๙. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย	๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามของยาเสพติดในพื้นที่ ๒. จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน ๓. จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย ๔. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ๕. จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร ๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ๒. อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย ๓. การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก ๔. ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ ๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ๒. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย ๓. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ ๔. จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก ๕. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑. การเผาป่าเพื่อการเกษตรของราษฎร ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม ๔. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ๕. ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม ๖. ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ๗. การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม	๑. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม ๔. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ๕. จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม ๖. จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ๗. รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนในการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ็ดยี่หล่งได้ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ็ดยี่หล่งเป็นสำคัญ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลเจดีย์หลวงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๔) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาด้านการคมนาคม และโครงสร้างพื้นฐานให้ดีขึ้น นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน	หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล เช่น บ้านห้วยตันผึ่ง หมู่ที่ ๔ และบ้านแม่ตาแมว หมู่ที่ ๙ ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีพื้นที่รับผิดชอบที่กว้าง ทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึงเนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

โอกาส ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้ เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน	อุปสรรคหรือข้อจำกัด การขยายเขตไฟฟ้า อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน
---	---

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	จุดอ่อน ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และชาวไทยภูเขาขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร และยังเป็นครัวเรือนที่ยากจน
โอกาส องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีสถาบันการศึกษา และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย	อุปสรรคหรือข้อจำกัด ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาการทอดทิ้งพ่อ แม่ ผู้สูงอายุ เพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษา
ความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง	จุดอ่อน
องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีหลักการ ทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ อบต.เจดีย์หลวง จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลง สู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วน ร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็ว และทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็น คณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการ ติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปี ใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้าง ใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกัน และกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการ ทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในอบต. เจดีย์หลวงจะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการ ทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการ พูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในอบต.เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และ เป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้ง ฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้น ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและ ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มี ประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วน ที่รับผิดชอบ	ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัว และเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่ เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพ ตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมือง การปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาว ไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทาง เนื่องจากอยู่ห่างไกล

โอกาส กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อุปสรรคหรือข้อจำกัด การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่
--	---

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) การผังเมือง
- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว, ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์, ไข่, ลำไย และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติดอยหลวง มีแม่น้ำ ถ้ำ และป่าชุมชน มีวัดแสงแก้วโพธิญาณซึ่งเป็นวัดขนาดใหญ่ เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ	จุดอ่อน ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาวางงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป
--	--

โอกาส แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนัก การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง	อุปสรรคหรือข้อจำกัด ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้
---	---

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้ให้ ความ สำคัญ กับ การ พัฒนา ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีการออกข้อบัญญัติการติดตั้งบ่อดักไขมัน น้ำเสียในอาคาร	จุดอ่อน องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบ จะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผา ปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม เท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะในครัวเรือน
โอกาส ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	อุปสรรคหรือข้อจำกัด การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระดมให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาที่มีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการ คุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงาน ประเพณีประจำปีชาวไทยภูเขา	จุดอ่อน ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้างแต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา
โอกาส ในพื้นที่อำเภอแม่สรวย มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น	อุปสรรคหรือข้อจำกัด ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนา มากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน	จุดอ่อน ๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ ๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงในเกณฑ์ต่ำ
โอกาส ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก ๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล ๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง	อุปสรรคหรือข้อจำกัด ๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงเป็นสำคัญ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสณ.ว่าง เมื่อ ๑๖ พ.ศ. ๒๕๖๓
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๗	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(หลังปรับแผนอัตราค่าจ้าง)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๒๙,๑๒๐	๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๔๐	๑๖,๘๔๐	๑๖,๘๖๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๔๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๘๐,๓๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๙๘,๑๒๐	
๔	สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๒๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๓๒๐	-	-	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๘๐,๐๘๐	๑๘๙,๒๐๐	๒๐๓,๕๖๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๓๖๐	๑๕๘,๓๖๐	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๓๕,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๖๐๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๑๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	๑	-	๑๒,๘๘๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	พนักงาน	-	๔	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๔	๔	๔	+	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒	กองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๓,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๘,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๓๒๐	๑๐,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๓๒๐	
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๐๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๐,๘๔๐	
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๐๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๐,๘๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	ว่างเมื่อ ๑๖ ต.ค.๒๕๖๓ กสภ.
๑๗	นายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๑๓,๑๖๐	๓๒๖,๔๘๐	๓๓๙,๘๐๐	
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๑๑๘,๓๒๐	๑๒๒,๘๔๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๘๔๐	๒๑๖,๒๔๐	
๒๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๗,๙๖๐	๔๓๑,๒๘๐	ว่างเมื่อ ๑๖ ต.ค.๒๕๖๓ กสภ.
๒๑	นักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนเด็กเล็ก อบต.เจดีย์หลวง	-	๑	๑	๑๕๙,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๘,๙๒๐	
๒๓	ครู (๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๑)	คศ.๑	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๔	ครู (๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๐)	คศ.๒	๑	๑	๒๕๙,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป อุดหนุนทั่วไป
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๑๖๐	๔,๒๘๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๐,๕๒๐	๑๓๖,๘๐๐	จ้างจบ อบต.
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๑๖๐	๙,๙๖๐	๑๔,๘๘๐	อุดหนุนทั่วไป จ้างจบ อบต.

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๒๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตาแมว พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐ ๔๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕๐,๗๖๐	๕๗,๓๖๐	๖๔,๒๐๐	อุดหนุนทั่วไป จ้างงป อบต.		
				๒๖	๖,๗๐๓,๐๘๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	๐	๐	๐	๒๓๐,๕๒๐	๒๓๒,๐๘๐	๒,๘๐๗,๘๔๐	๓,๐๓๘,๓๖๐	๓,๒๗๐,๔๔๐				
รวม				๓๐																	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																					
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๒๓,๖๐๐,๐๐๐) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน = (๒๓,๖๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๓,๖๐๐,๐๐๐ = ๒๔,๗๘๐,๐๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน = (๒๔,๗๘๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๔,๗๘๐,๐๐๐ = ๒๖,๐๑๙,๐๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน บาท = (๒๖,๐๑๙,๐๐๐ x ๕%) + ๒๖,๐๑๙,๐๐๐ = ๒๗,๓๑๙,๗๕๐

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดความเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับที่ส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือ ก.จ. ก.ท. และพิมพ์ ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งฯ



(นายณรงค์ การอแก้ว)

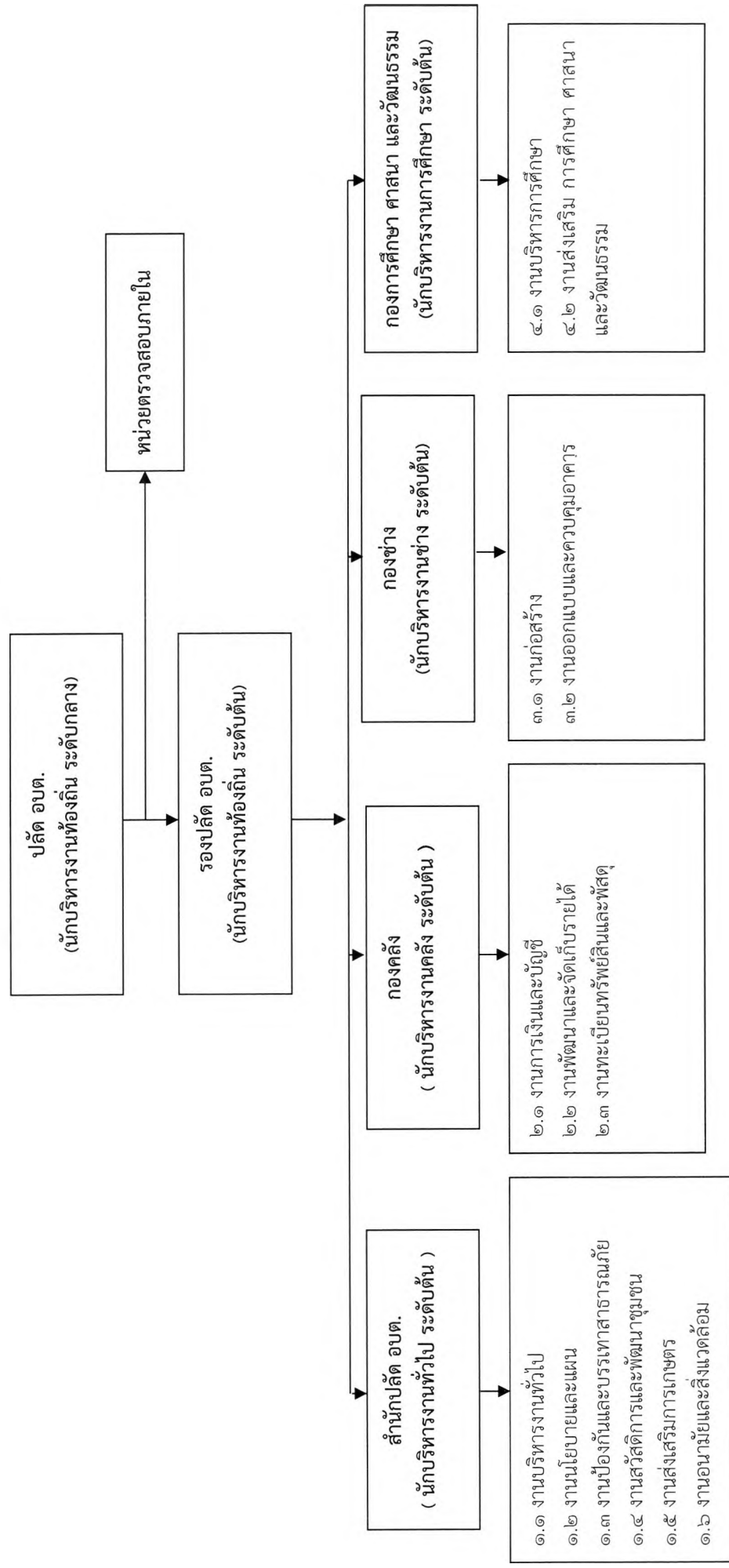
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

(นายโสภณ ฐานันดร)

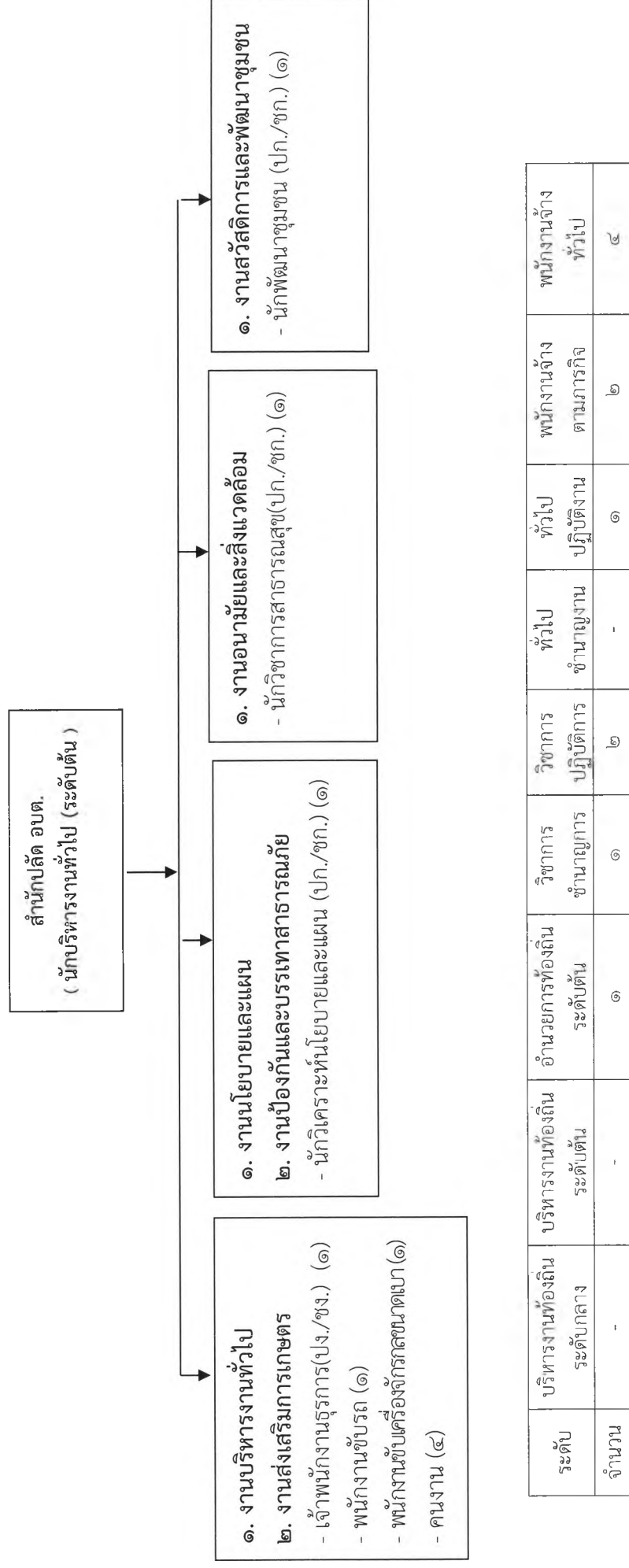
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

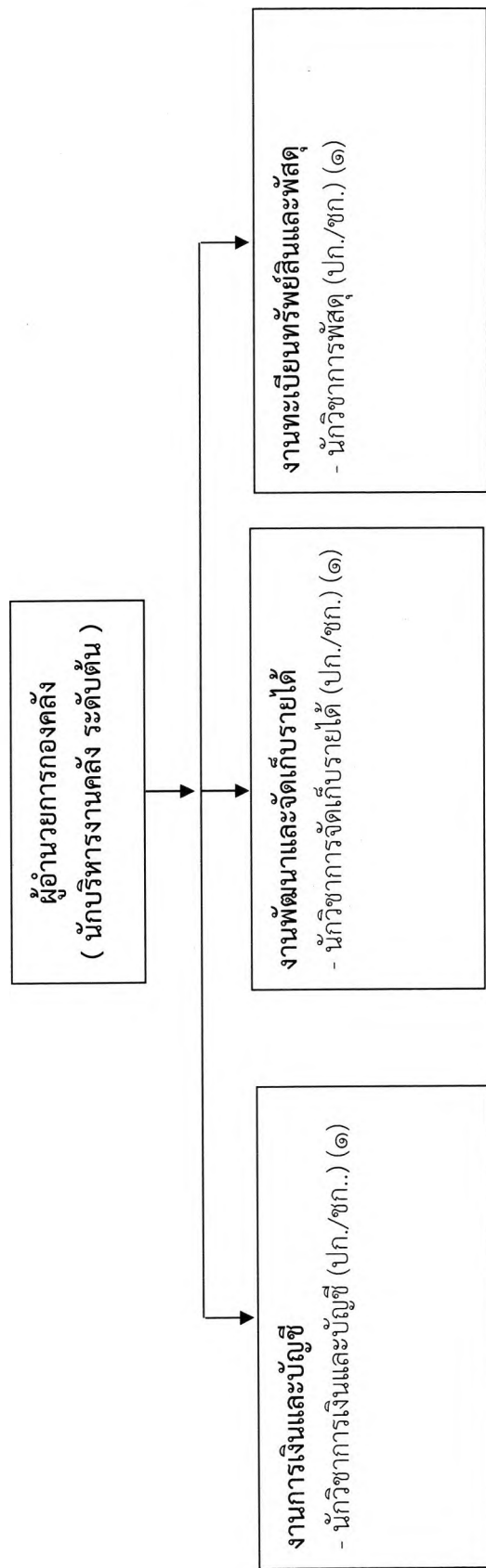
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

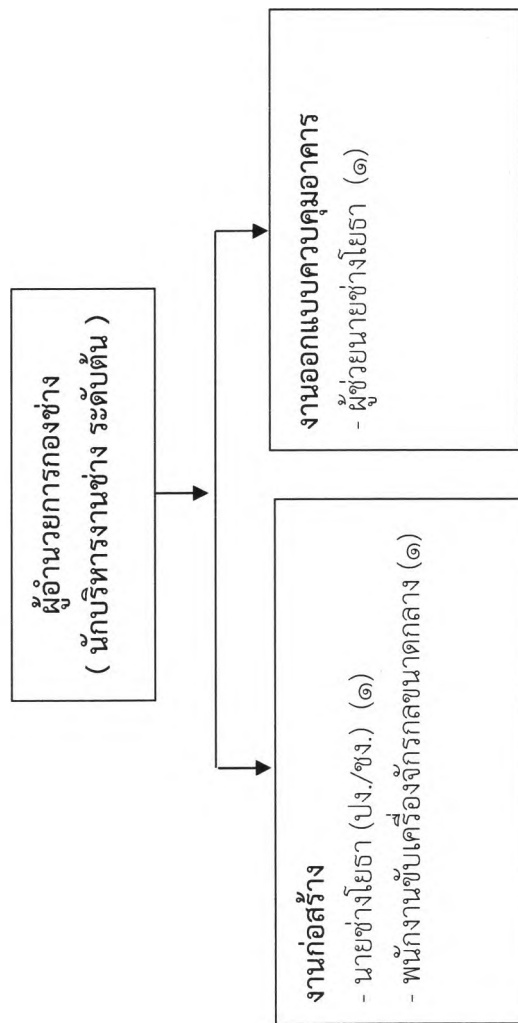


โครงสร้างองค์กร



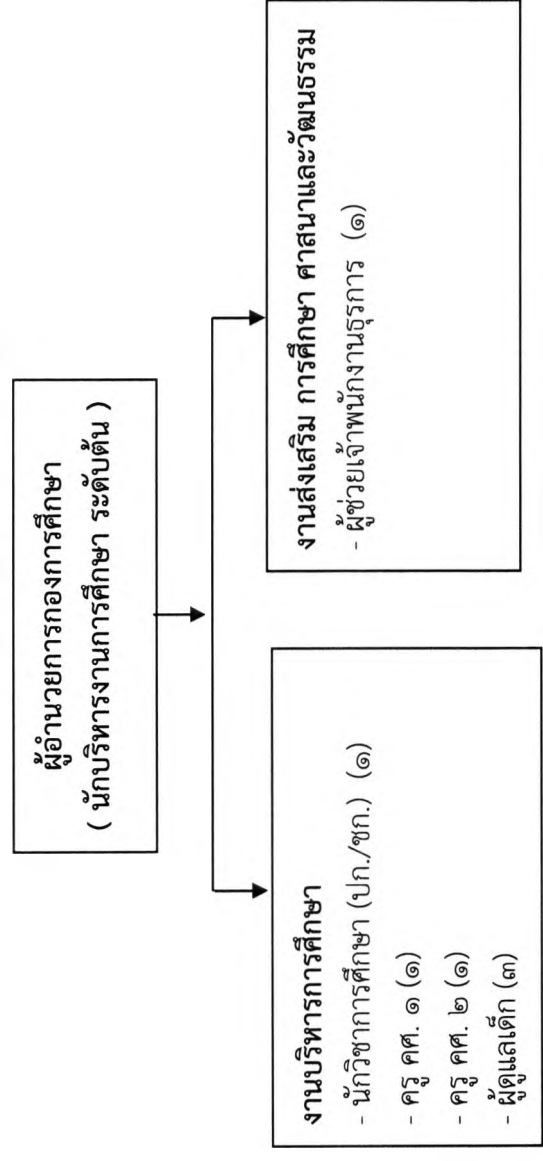
ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	๒	-	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ จำนวนการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป จำนวนงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	-	๔	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง

(หลังปรับแผนอัตรากำลัง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายณรงค์ กรอแก้ว	นิติศาสตร์บัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๑๓,๕๖๐
๒	นายเฑอดพงษ์ นันทา	รัฐศาสตรบัณฑิต มหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๔			๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	-
๕	นายชินนพงค์ บุญสาร	พุทธศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	-
๖	นางชนตรี สุภาวงศ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	-
๗	นางสาวณิกานต์ โฉมเฉลา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	-
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเรีงศักดิ์ ดวงนิทย์		-	พนักงานขับรถ	-	-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๔๐x๑๒)	-	-	-
๙			-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	-
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางจันทร์สม พรหมมาลัย		-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
			-		-	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่					เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑๑	นายพงษ์ธร สุรินทร์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-		
๑๒	นางสาวเยาวเรศ สุรินทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การสื่อสารมวลชน)	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				
๑๓	นายภาณุพงศ์ พรหมมาลัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				
๑๔	นางสาววิสิรา อาชีวะ กองคลัง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐	
๑๕	นางอรทัย อริยะวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-		
๑๖	นางเสาวลักษณ์ จันทร์นะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-		
๑๗	นางวันวิสาข์ สุขเจริญ	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๘	นายประสงค์ ไชยมงคล	ครุศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมศิลป์)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐	
๑๙	นายจิตติศักดิ์ อินทร์ใจ	ปสว.(ช่างก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-		
๒๐	นายพีรพงษ์ ลิทธิมาส	ปสว.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-		
๒๑	นายสมบัติ สมใจ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๒๓	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๒๔	นางคณินันต์ นันตา	ครูศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๒๕	นายธีระยุทธ ใจศรี	ปวส. (บัญชี)	๑๒-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๔๖,๐๐๐	-	-	
๒๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง									
๒๗	นางบัววัน นิสสัย	ครูศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	คศ.๒	๑๖๕,๒๔๐	-	-	อุดหนุนทั่วไป
๒๘	นางสถาพร มหาวุฒิ	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๑	ครู	-	คศ.๑	๑๖๖,๓๖๐	-	-	อุดหนุนทั่วไป
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๙	นางจิราลักษณ์ จำพิญ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-		๑๐,๕๓๐x๑๒	-	-	จ้างงบ อบต.
๒๙	นางศพร คำตา	ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-		๕,๑๖๐	-	-	อุดหนุนทั่วไป จ้างงบ อบต.
๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตาแมว									
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๐	นางสาวนุจรี พรหมมาลัย	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-		๕๐,๗๖๐	-	-	อุดหนุนทั่วไป จ้างงบ อบต.

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้

หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เรื่องมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายโสภณ สุวานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔)

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๔) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

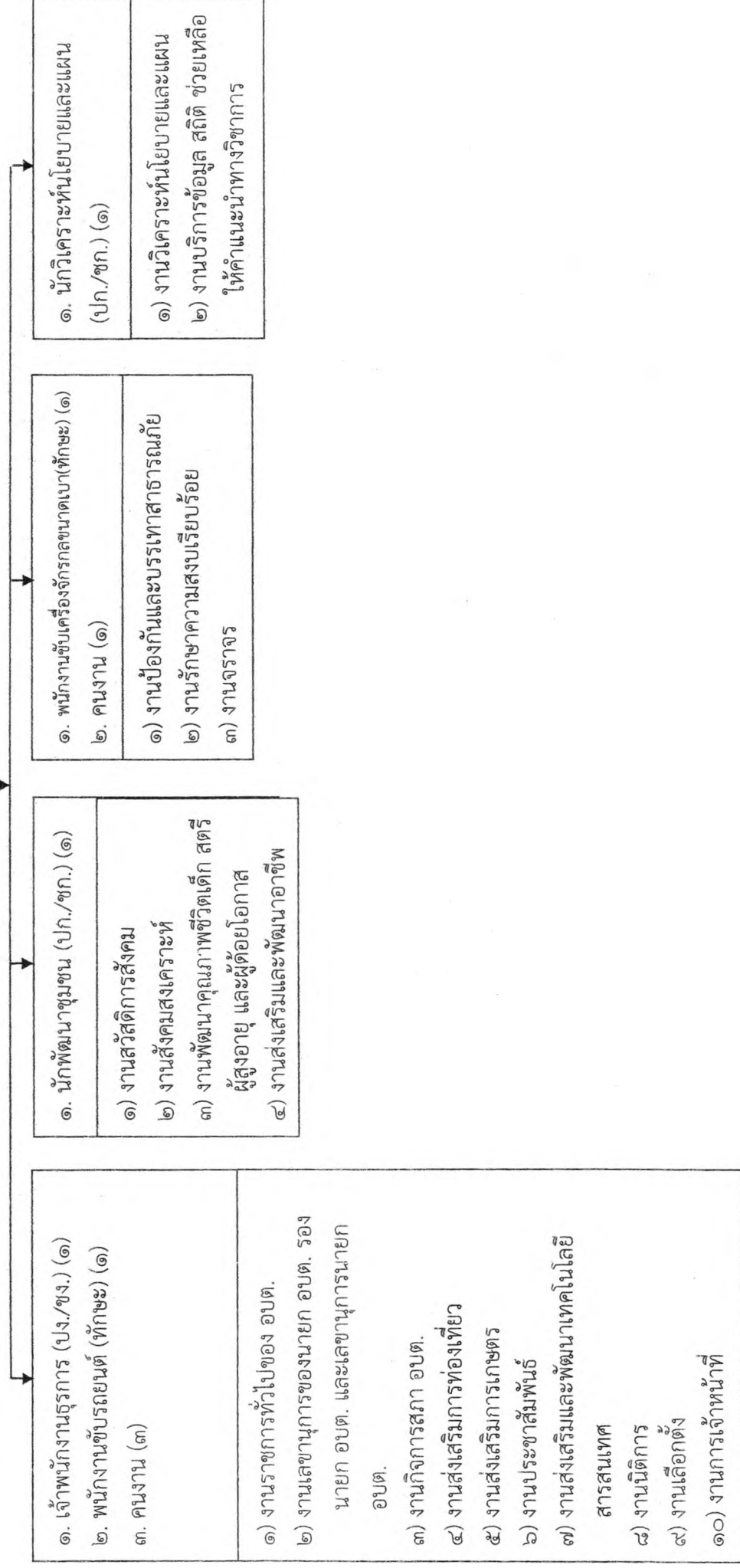
ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

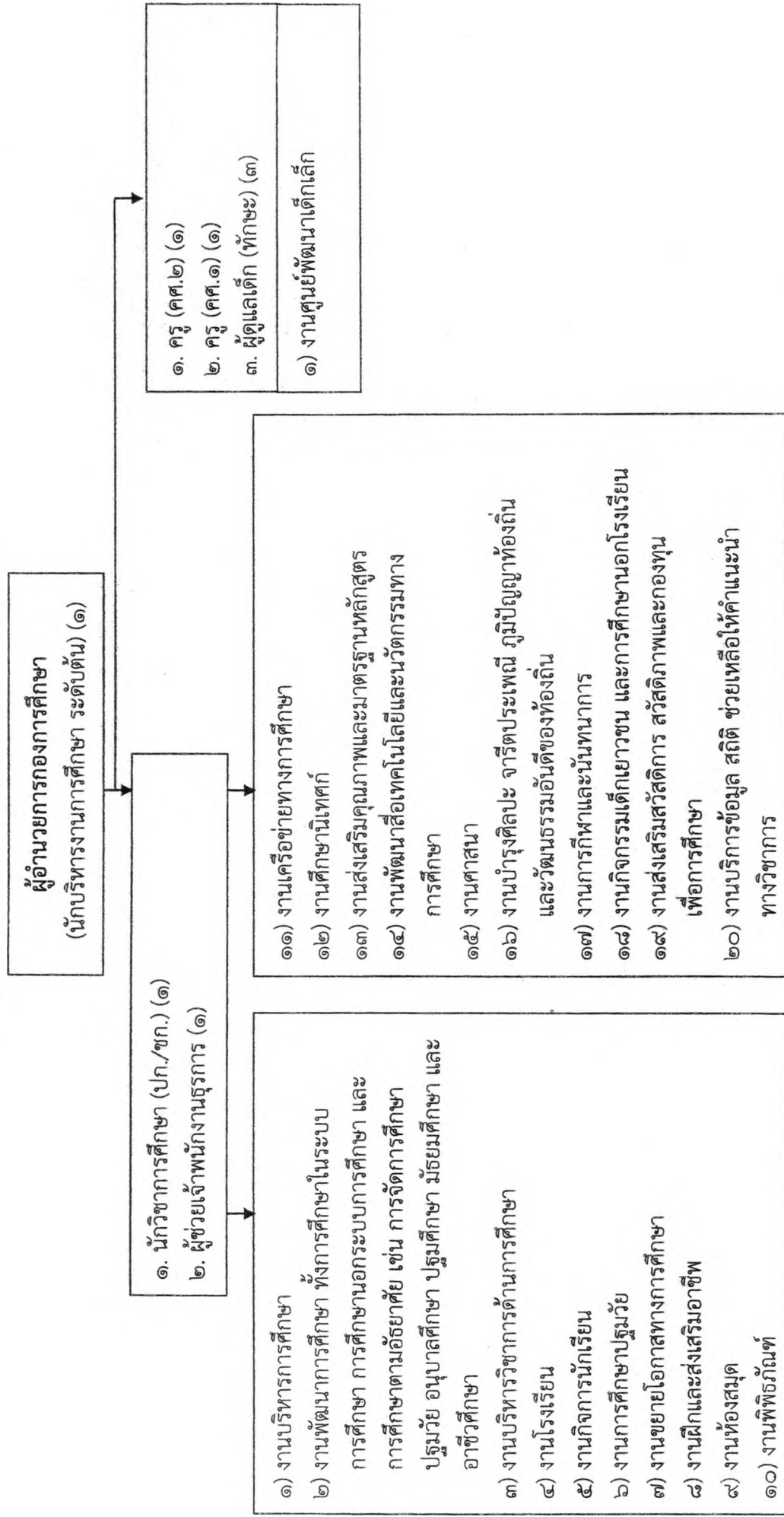
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

ระดับ	อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
ค่าจ้าง	๓	-	-	๒	๑	-						๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			พนักงานครู อบต.				พนักงานจ้าง		รวม
	ต่ำ	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	ภารกิจ	ทั่วไป		
							-	๑	๑	๔	-	๘	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ได้มีการประกาศ
โครงสร้างส่วนราชการ และกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป นั้น

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติ ก.อบต.
จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงาน
ภายในและอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
– ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง รายละเอียดปรากฏตาม
เอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒

(แนบท้ายประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑) งานราชการทั่วไปของ อบต. ๒) งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต. และเลขานุการ นายก อบต. ๓) งานกิจการสภา อบต. ๔) งานสวัสดิการสังคม ๕) งานสังคมสงเคราะห์ ๖) งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๗) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๘) งานส่งเสริมการเกษตร ๙) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑๐) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๑) งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑๒) งานจราจร ๑๓) งานประชาสัมพันธ์ ๑๔) งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๕) งานนิติการ ๑๖) งานเลือกตั้ง ๑๗) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๘) งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ๑๙) งานสิ่งแวดล้อม ๒๐) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๒๑) งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข ๒๒) งานส่งเสริมสุขภาพ ๒๓) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๒๔) งานสุขภาพในสถานประกอบการ ๒๕) งานสุขภาพชุมชน ๒๖) งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒๗) งานให้บริการด้านสาธารณสุข ๒๘) งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๒๙) งานบริหารสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๓๐) งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ๓๑) งานหลักประกันสุขภาพ ๓๒) งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ ๓๓) งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข ๓๔) งานกฎหมายสาธารณสุข ๓๕) งานบริการรักษาความสะอาด ๓๖) งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๓๗) งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล ๓๘) งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๓๙) งานอาสาสมัครสาธารณสุข ๔๐) งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด ๔๑) งานสัตว์แพทย์ ๔๒) งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนด มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔๓) งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ๔๔) งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการ จัดการสิ่งแวดล้อม ๔๕) งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึก ด้านสิ่งแวดล้อม ๔๖) งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการ เฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง ๔๗) งานเฝ้าระวังบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ ๔๘) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ ๔๙) งานการเจ้าหน้าที่	ลำดับที่ ๔๙ กำหนดชื่องาน ตามชื่อส่วน ราชการ ชื่อ สายงานและ ระดับ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๑) งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒) งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๓) งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๔) งานทะเบียนคุม ๕) งานการจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๖) งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๗) งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการพัสดุและทรัพย์สิน ๘) งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๙) งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๑๐) งานการจัดทำบัญชี ๑๑) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๑๒) งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ ๑๓) งานจัดทำหรือช่วยจัดหางบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๑๔) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๑๕) งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ ๑๖) งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ ๑๗) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๑๘) งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๑๙) งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๑) งานสำรวจ ๒) งานออกแบบ และเขียนแบบ ๓) งานประมาณราคา ๔) งานจัดทำราคากลาง ๕) งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ ๖) งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๗) งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๘) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร ๙) งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๑๐) งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๑๑) งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๑๒) งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๑๓) งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อม บำรุงประจำปี ๑๔) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๑๕) งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล ๑๖) งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกล และยานพาหนะ ๑๗) งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ ๑๘) งานเกี่ยวกับการประปา ๑๙) งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ๒๐) งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล ๒๑) งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๒๒) งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒๓) งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง ๒๔) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

[illegible]

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสธ. ว่างเมื่อ ๑๖ ต.ค. ๒๕๖๓
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	16.63
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	175.63
ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๗	๓๐	๓๐	๓๐	+๓	-	-	

(นายณรงค์ การ่อแก้ว)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

(นายโสภณ รุณันตร)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๖ และข้อ ๒๒๗ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขจนถึงปัจจุบัน) และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการฯ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ลงวันที่ ตุลาคม ๒๕๖๓)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	



(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๘ ข้อ ๒๒๙ และข้อ ๒๓๐ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัด เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วน ราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามบัญชี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายโสภณ ฐานันดร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓	กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี อันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงและมีอำนาจ ในการเข้าถึงข้อมูลเอกสาร ทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยรับตรวจสอบ ขอบเขตของการ ตรวจสอบภายในจะครอบคลุมทั้งการตรวจสอบด้านการเงิน การบัญชีและการตรวจสอบการดำเนินงาน รวมทั้งการสอบทานและประเมินผลการควบคุมภายใน	



(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ที่ ๕๐๐/ ๒๕๖๓

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

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ดังนี้

๑. นายโสภณ ฐานันดร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายณรงค์ การอแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายเทอดพงษ์ นันทา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางพิรพร กันภัย	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นางสาววริศรา อาชีวะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายประสงค์ ไชยมงคล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นายชัชฎพงษ์ บุญสาร	นักพัฒนาชุมชน	กรรมการ/เลขานุการ
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป		

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง โทร ๐-๕๓๙๕-๐๖๓๑ ต่อ ๑๐๑
ที่ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าร่วมประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ที่ ๕๐๐/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

ดังนั้น จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

- ทราบ

นายณรงค์ การ่อแก้ว.....

นายเทอดพงษ์ นันตา.....

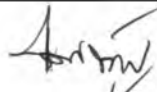
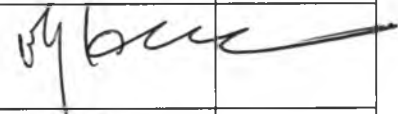
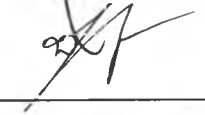
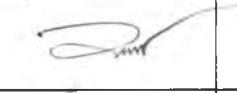
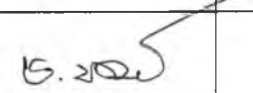
นางพิรพร กันภัย.....

นางสาววริศรา อาชีวะ.....

นายประสงค์ ไชยมงคล.....

นายชิษณุพงศ์ บุญสาร.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายโสภณ ฐานันดร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
๒	นายณรงค์ การ่อแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๓	นายเทอดพงษ์ นันทา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๔	นางพิรพร กันภัย	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๕	นางสาววริศรา อาชีวะ	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๖	นายประสงค์ ไชยมงคล	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๗	นายวิชณพงศ์ บุญสาร	นักพัฒนาชุมชน		

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ผู้มาประชุม ๗ คน

๑. นายโสภณ ฐานันดร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นายณรงค์ การอแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นายเทอดพงษ์ นันทา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. นางพิรพร กันภัย	หัวหน้าสำนักปลัด
๕. นางสาววิสรดา อาชีวะ	ผู้อำนวยการกองคลัง
๖. นายประสงค์ ไชยมงคล	ผู้อำนวยการกองช่าง
๗. นายชิษณุพงศ์ บุญสาร	นักพัฒนาชุมชน

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๐๐ น.

นายโสภณ ฐานันดร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง กล่าวเปิดประชุม เมื่อครบองค์ประชุม
จำนวน ๗ คน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต.ฯ ๑.๑ แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ที่ ๕๐๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึง แต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ดังนี้

๑. นายโสภณ ฐานันดร นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายณรงค์ การอแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายเทอดพงษ์ นันทา รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางพิรพร กันภัย หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นางสาววิสรดา อาชีวะ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายประสงค์ ไชยมงคล ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นายชิษณุพงศ์ บุญสาร นักพัฒนาชุมชน	กรรมการ/เลขานุการ

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

๓.๑ พิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

นายก อบต. ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงเกี่ยวกับการพิจารณาปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เลขานุการ	เนื่องจากในปัจจุบันสำนักปลัด อบต.เจดีย์หลวง มีโครงสร้างงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๖ งาน ได้แก่ ๑.งานบริหารงานทั่วไป ๒.งานนโยบายและแผน ๓.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานส่งเสริมการเกษตร ๖. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ซึ่งในปัจจุบันมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทำให้เกิดความล่าช้า และขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานตลอดจนการให้บริการสาธารณะ จึงขออนุมัติเพิ่มกรอบอัตรากำลังสามปี ขอให้หัวหน้าสำนักปลัดได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น
หัวหน้าสำนักปลัด	องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สาธารณะ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีพื้นที่รับผิดชอบ ๙๓.๕๕ ตารางกิโลเมตร มีหมู่บ้านจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ประชากรทั้งสิ้น ๒,๒๒๙ คน (ข้อมูลทะเบียนราษฎร ณ ธันวาคม ๒๕๖๐) ประชากรประกอบด้วยชาวไทยพื้นราบและชาวไทยภูเขา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด อบต.เจดีย์หลวง ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้จัดซื้อรถบรรทุก (ดีเซล) ขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ จำนวน ๑ คัน จำเป็นต้องมีพนักงานขับรถบรรทุกน้ำที่มีความชำนาญเฉพาะด้านปฏิบัติหน้าที่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง เนื่องจากเหตุอัคคีภัย อุทกภัยและสาธารณภัยอื่น อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จึงแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการมอบหมายให้พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลางเป็นพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ แต่พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง ไม่มีความชำนาญในการขับรถบรรทุกน้ำ อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ ทำให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ จึงจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีความชำนาญในการขับรถบรรทุกน้ำ จึงขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา และ
ปลัด อบต.	ปัจจุบันเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีการขยายตัวของชุมชน ทำให้งานโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคต้องขยายเพิ่มขึ้นไปด้วย แต่ยังขาดบุคลากรด้านการใช้แรงงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร จึงมีความจำเป็นต้องการบุคลากรปฏิบัติงานด้านนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า สอดรับกับนโยบายรัฐบาล ผู้บริหารท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ ทันท่วงที สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมปัจจุบันและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อันจะทำให้การปฏิบัติราชการประสบผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง เพื่อบริการภารกิจการดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบให้
ประธานฯ	เมื่อพิจารณาจากสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นกระผมเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล จึงเห็นควรปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามที่เสนอ
เลขานุการฯ	ขอให้เลขานุการ ได้ชี้แจงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ก่อนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ และ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หลังปรับปรุงแผนอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๙ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
นายก อบต.	จากที่เลขานุการได้ชี้แจงและเอกสารที่จัดทำ มีกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็น หรือมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นใดหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มีผู้เสนอแนะเพิ่มเติมหรือแก้ไข

นายก อบต. หากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม ดังนี้

สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๒ อัตรา

เลขานุการ เมื่อคณะกรรมการเห็นชอบ ทางเลขานุการจะได้จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อส่งให้ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย พิจารณาดำเนินการเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นายชิษณุพงศ์ บุญสาร)

นักพัฒนาชุมชน

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายณรงค์ การ่อแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายโสภณ ฐานันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ประธานคณะกรรมการฯ