



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ
อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ
อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมถึงฉบับที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่าแม่ลอบ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน ในการนี้จะมีการ กำหนดเพิ่ม ลดภารกิจและยุบเลิก ตำแหน่งต่างๆ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๖๓

ภาคผนวก

- สำเนาร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต.จังหวัดลำพูน ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๙

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนตำบล (เพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

๑.๑๐ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔

๑.๑๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔

๑.๑๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

๑.๑๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๑.๑๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ฉบับที่ ๓ ฉบับที่ ๔ ฉบับที่ ๕ ฉบับที่ ๖ และ ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗

๑.๑๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

๑.๑๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จ.ลำพูน) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ มีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมถึงฉบับที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้อัตราจ้าง การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ให้ถูกต้องเหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมถึงฉบับที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลท่าแม่ลอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารบุคคลใน อบต. ก. และ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ มีดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

๑. ข้อมูลทั่วไป

ประวัติอำเภอแม่ทา

อำเภอแม่ท่ายู่ห่างจากจังหวัดลำพูน ๒๒ กิโลเมตร เดิมอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมืองลำพูน ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๘๒ ทางราชการได้ยกฐานะชุมชนบ้านท่าศาลา ขึ้นเป็นกิ่งอำเภอแม่ทา โดยเรียกชื่อตามลำน้ำที่ไหลผ่านในทุกตำบล คือ ลำน้ำแม่ทา ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๐๑ กิ่งอำเภอแม่ทาได้ยกฐานะเป็น “อำเภอแม่ทา”

ประวัติองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

เดิมตำบลท่าแม่ลอบเป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตการปกครองตำบลท่าชุมเงิน ได้รับอนุมัติให้แต่งตั้งเป็นตำบล จากกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๓๖ ชื่อตำบล “ปงแม่ลอบ” ต่อมาทางราชการอำเภอแม่ทาเห็นว่า ชื่อของตำบลในอำเภอแม่ทาจะขึ้นต้นด้วยคำว่า “ทา” หมาจึงได้ขออนุญาตเปลี่ยนชื่อตำบลปงแม่ลอบเป็นตำบล “ทาแม่ลอบ” และได้รับอนุมัติจากกระทรวงมหาดไทยให้ใช้ชื่อ “ตำบลท่าแม่ลอบ” เมื่อปี พ.ศ.๒๕๓๘ มีจำนวนหมู่บ้านในเขตปกครองทั้งหมด ๖ หมู่บ้าน มีผู้ใหญ่บ้านปกครองทุกหมู่บ้าน

เดิมบริเวณที่ตั้งของหมู่บ้านในตำบลท่าแม่ลอบมีผู้คนได้อพยพเข้ามาแผ้วถางบริเวณป่าแห่งนี้เป็นที่ทำกิน และที่อยู่อาศัยชาวบ้านที่อพยพเข้ามาอาศัยอยู่บริเวณลำน้ำที่ไหลผ่านหุบเขาบริเวณนี้ว่า “ลำน้ำแม่ลอบ” เมื่อทางราชการได้จัดตั้งกิ่งอำเภอแม่ทาขึ้น จึงได้จัดตั้งเป็นหมู่บ้านตามพระราชบัญญัติการปกครองท้องที่ โดยอยู่ในเขตรับผิดชอบของตำบลท่าชุมเงิน ต่อมาได้แยกออกจากตำบลท่าชุมเงินเมื่อพ.ศ.๒๕๓๗ และยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๒

คำขวัญประจำตำบล

ถิ่นข้าวดำ ถิ่นผาชน ชนเผ่าเรา ชุนเขางามตา ท่าแม่ลอบ

สภาพทั่วไป

๑.ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ตั้งอยู่เลขที่ ๒๒๐ หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน อยู่ห่างจากอำเภอแม่ทา ๔๗ กิโลเมตร

๒.พื้นที่

ตำบลท่าแม่ลอบ มีพื้นที่ทั้งหมด ประมาณ ๘๑,๒๕๐ ไร่ (๑๓๐ ตร.กม.)

๓.ภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบหุบเขา เป็นพื้นที่ป่าสงวนและเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าดอยผาเมือง ประมาณร้อยละ ๙๐ ที่เหลือเป็นพื้นที่นอกเขตป่าสงวนประมาณร้อยละ ๑๐ โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	จรดเขตตำบลนครเจดีย์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน
ทิศใต้	จรดเขตตำบลตะเคียนปม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน
ทิศตะวันตก	จรดเขตตำบลป่าพลู อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน
ทิศตะวันออก	จรดเขตตำบลท่ากาศ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน และอำเภอเสริมงาม

จังหวัดลำปาง

๔.เขตการปกครอง

ตำบลท่าแม่ลอบ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๖ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านปางแม่ลอบ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสุวัฒน์ พันวัน (กำนัน)
หมู่ที่ ๒ บ้านต้นผึ้ง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายอุทัย ต้นเมือง
หมู่ที่ ๓ บ้านห้วยเหี้ยะ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสมชาย ก้างพะซอ
หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยฮ่อมนอก	ผู้ใหญ่บ้าน	นายธีรศักดิ์ แก้วผัด
หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยฮ่อมใน	ผู้ใหญ่บ้าน	นายภราดร นกเงิน
หมู่ที่ ๖ บ้านขุนก่อง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายคำ เมืองใจ

๕.ประชากร

ประชากรของตำบลท่าแม่ลอบ ประกอบด้วย คนพื้นเมืองและปกากะญอ(กระเหรี่ยง) อาศัยอยู่ปะปนกัน โดยมีคนพื้นเมือง อาศัยอยู่จำนวน ๒ หมู่บ้าน และปกากะญอ(กระเหรี่ยง) จำนวน ๔ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งหมด (ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖) ๓,๒๐๖ คน แยกเป็นชาย ๑,๖๓๑ คน หญิง ๑,๕๗๕ คน มีความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย ๒๔.๖๖ คน/ตารางกิโลเมตร

สภาพทางเศรษฐกิจ

๑.อาชีพ

อาชีพโดยทั่วไปของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ รับจ้าง และรับราชการ พืชเศรษฐกิจ คือ ข้าวโพด กระเทียม ถั่วเหลือง และพริกกระเหรี่ยง

๒.หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- อู่ซ่อมรถ จำนวน ๔ แห่ง
- ปั๊มน้ำมันขนาดเล็ก(หลอดแก้ว) จำนวน ๔ แห่ง
- แกะสลัก จำนวน ๑ แห่ง

๓.การรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพ

เกษตรกรตำบลท่าแม่ลอบ มีการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพในรูปแบบต่างๆ ได้แก่

- ๑.กลุ่มเกษตรกรทำสวนตำบลท่าแม่ลอบ สมาชิกกลุ่ม ๑๒๐ คน
- ๒.กลุ่มปรับปรุงคุณภาพลำไยเพื่อการส่งออก สมาชิก ๑๒๐ คน
- ๓.กลุ่มสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สมาชิก ๑๐๘ คน
- ๔.กลุ่มผู้ปลูกถั่วลิสง สมาชิก ๒๕ คน
- ๕.กลุ่มแปรรูปผลผลิตการเกษตร(ข้าวซ้อมมือ) สมาชิก ๕๔ คน
- ๖.กลุ่มเกษตรกรผู้ผลิตปุ๋ยอินทรีย์ สมาชิก ๓๕ คน

สภาพสังคม

๑.การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๑ แห่ง โรงเรียนสาขา ๓ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง(ขยายโอกาส)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวเขา “แม่ฟ้าหลวง” ๕ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน(ศูนย์ กชน.) ๖ แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ศรช) ๑ แห่ง

๒.สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ด้านศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือ ศาสนาพุทธ (ชาวพื้นเมือง ๒ หมู่บ้าน) และนับถือผี (ชาวเขาเผ่าปกากะญอ (กระเหรี่ยงโปว์ จำนวน ๔ หมู่บ้าน)ตามประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น มีวัดทางพุทธศาสนาวัดบ้านปางแม่ลอบ ๑ วัด อารามบ้านต้นผึ้ง ๑ อาราม อาศรมพระธรรมจาริก ๑ แห่ง(บ้านขุนก้อง)

๓.การสาธารณสุข

- สถานีนามัยประจำตำบล ๒ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ประมาณ ร้อยละ ๗๐
- กองทุนยา ๖ แห่ง
- ศสมช. ๑ แห่ง

๔.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ป้อมยามตำรวจ ๑ แห่ง

การบริการพื้นฐาน

๑.การคมนาคม

- ถนนลาดยาง ๓ สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่ ๑๗ สาย
- ถนนลูกรัง ๑๓ สาย

๒.การโทรคมนาคม

-โทรศัพท์สาธารณะ ๖ แห่ง

๓.การไฟฟ้า

-หมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้ ๔ หมู่บ้าน

-หมู่บ้านที่ไม่มีไฟฟ้าใช้ ๒ หมู่บ้าน (โซล่าเซลล์)

๔.แหล่งน้ำธรรมชาติ

-ลำห้วย ๒๕ แห่ง

-ลำเหมือง ๑๐ แห่ง

๕.แหล่งน้ำสร้างขึ้น

-ฝาย ๓ แห่ง ได้แก่ ๑,๒,๔

-บ่อน้ำตื้น(ประมาณ) ๑๕๐ แห่ง

ข้อมูลอื่นๆ

๑.ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่(สถานที่ท่องเที่ยว)

-ผาชน	หมู่ที่ ๑	บ้านปางแม่ลอบ
-ผาตาด	หมู่ที่ ๒	บ้านต้นผึ้ง
-น้ำตกกัญญ์	หมู่ที่ ๔	บ้านห้วยฮ่อมนอก
-ถ้ำค้างคาว	หมู่ที่ ๖	บ้านขุนกอง
-น้ำตกปลา	หมู่ที่ ๕	บ้านห้วยฮ่อมใน
-ปากถ้ำ	หมู่ที่ ๖	บ้านขุนกอง

๒.มวลชนจัดตั้ง

-ลูกเสือชาวบ้าน	๑ รุ่น (๒๕๒๕ - ๒๕๒๖)
-กลุ่มแม่บ้าน	๖ กลุ่ม(หมู่ที่ ๑ - หมู่ที่ ๖)
-กลุ่มสหกรณ์	๑ กลุ่ม(หมู่ที่ ๑)
-กลุ่มออมทรัพย์	๒ กลุ่ม(หมู่ที่ ๑ และ หมู่ที่ ๒)
-กลุ่มธนาคารข้าว	๒ กลุ่ม(หมู่ที่ ๑ และ หมู่ที่ ๒)
-กลุ่ม อสม. ระดับหมู่บ้าน	๖ กลุ่ม
-กลุ่ม อสม.ระดับตำบล	๑ กลุ่ม

ขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีกรรม อิทธิพลทางความคิด(ค่านิยม)

ประชากรของตำบลท่าแม่ลอบ เป็นกลุ่มชนที่มีจิตใจงดงามเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ชอบช่วยเหลือกิจกรรมของส่วนรวม รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม สืบทอดต่อกันมาจวบจนปัจจุบันนี้

๑.ประเพณีทานข้าวใหม่ หลังจากที่ได้เกษตรกรเก็บเกี่ยวข้าวเสร็จแล้วจะนำข้าวเปลือกเก็บในยุ้งฉางก่อนที่จะนำมาบริโภคในครัวเรือนนิยมนำไปถวายพระ ปัจจุบันนิยมทำบุญในวันขึ้นปีใหม่ วันที่ ๑ มกราคมของทุกปี

๒.ประเพณีสงกรานต์(ปีใหม่เมือง) ช่วงระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๕ เมษายนของทุกปี กิจกรรมที่ถือปฏิบัติสืบทอดกันมาตลอดทั้งปี การขนทรายเข้าวัด ถือเป็นการทดแทนทรายที่มักติดเท้ามาเมื่อเดินออกจากบริเวณวัดตลอดทั้งปี การรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุเป็นการแสดงความเคารพผู้สูงอายุกระตุ้นให้ทุกคนมีความกตัญญูต่อบุคคล

๓.ประเพณีการทำบุญในเทศกาลเข้า - ออกพรรษา เป็นการฝึกให้ทุกคนมีศีล สมาธิ ปัญญา

๔.ประเพณีตานก๋วยสลาก (สลากภัต) ทำช่วงกลางพรรษาส่วนใหญ่นิยมอุทิศส่วนกุศลไว้ภักทหน้าและบรรพบุรุษที่ล่วงลับ

ด้านพิธีกรรมต่างๆ ได้แก่ การขึ้นบ้านใหม่ การบำเพ็ญกุศล การสืบทอด เป็นต้น

ขนบธรรมเนียมประเพณีและพิธีกรรมต่างๆ ของคนพื้นเมืองต่างมีความเชื่อว่าใครก็ตามที่ปฏิบัติได้จะพบแต่ความสุขความเจริญและในทางกลับกัน ใครก็ตามที่ไม่ปฏิบัติตามบรรพบุรุษอีกทั้งลบลู่จะมีภัยพิบัติเกิดขึ้นกับตัวเองและครอบครัวหรือคนที่รักได้

ผู้นำตามธรรมชาติและกลุ่มตามธรรมชาติ

ผู้นำตามธรรมชาติเป็นไปตามกฎเกณฑ์ธรรมชาติที่ใครก็ตามที่ถูกละไว้ในตำแหน่งนั้นๆ จะได้รับความเคารพนับถือจากประชาชนในชุมชนนั้นๆ และในขณะเดียวกันบุคคลตำแหน่งผู้นำจะประพฤติปฏิบัติตนให้น่าเคารพนับถือยิ่งขึ้น ได้แก่

๑.พระในแต่ละวัด โดยเฉพาะเจ้าอาวาสและหากรูปใดมีพรรษามากๆ ประชาชนทั่วไปจะเรียกขานอย่างนอบน้อมว่า “ครูบา”

๒.กำนัน หรือ ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนในหมู่บ้านจะเรียกขานด้วยความเคารพว่าพ่อหลวง,พ่อกำนัน หรือ พ่อแคว้น(มาจากคำว่าแคว้น)

๓.มรรคทายก(อาจารย์วัด) หมายถึง ทิดที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการทำพิธีทางศาสนาชาวบ้านจะเรียกด้วยความเคารพว่า “พ่ออาจารย์” (อาจารย์ คือ อาจารย์)

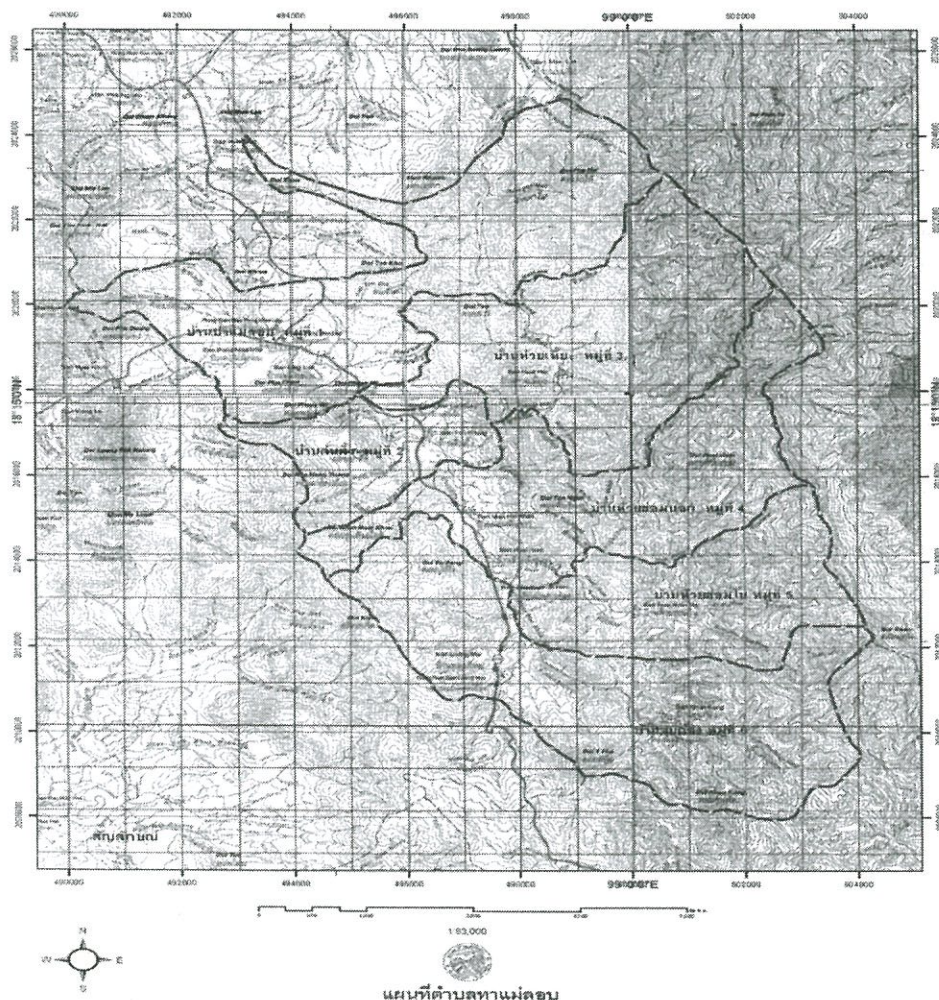
กลุ่มที่รวมตัวกันตามธรรมชาติในแต่ละหมู่บ้าน ได้แก่ กลุ่มหนุ่ม - สาว(กลุ่มเยาวชน) เป็นการรวมตัวของคนหนุ่มสาวในหมู่บ้านเพื่อทำกิจการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ปัจจุบันมีกลุ่มหนุ่มสาวน้อยลงเพราะคนหนุ่มสาวในแต่ละหมู่บ้านมักจะไปเรียนหรือไปทำงานนอกหมู่บ้าน โอกาสที่จะกลับมาพบกันอย่างพร้อมเพรียงกันน้อยลง กลุ่มแม่บ้านหรือกลุ่มสตรีหรือกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่บำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชนไม่ว่างานบวช งานแต่งงาน งานขึ้นบ้านใหม่ งานศพ มักได้รับความอนุเคราะห์จากกลุ่มแม่บ้านช่วยเหลือการประกอบอาหารเลี้ยงแขก ตลอดจนการต้อนรับผู้มาร่วมงานต่างๆ

กองทุน

- ๑.กองทุนหมู่บ้าน มีครบทุกหมู่บ้านในตำบลท่าแม่ลอบการดำเนินงานอยู่ในกลุ่มก้าวหน้าไม่มีหนี้สูญ
- ๒.กองทุนศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลท่าแม่ลอบ สนับสนุนเงินทุนแก่กลุ่มเกษตรกรที่ดำเนินกิจกรรมด้านการเกษตร ทั้งในรูปแบบยังชีพเพียงพอและธุรกิจเกษตร
- ๓.กองทุนประจำกลุ่มกิจกรรมต่างๆ แต่ละกิจกรรมจะมีการรณรงค์ระดมจากสมาชิกของกลุ่มเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของกลุ่ม

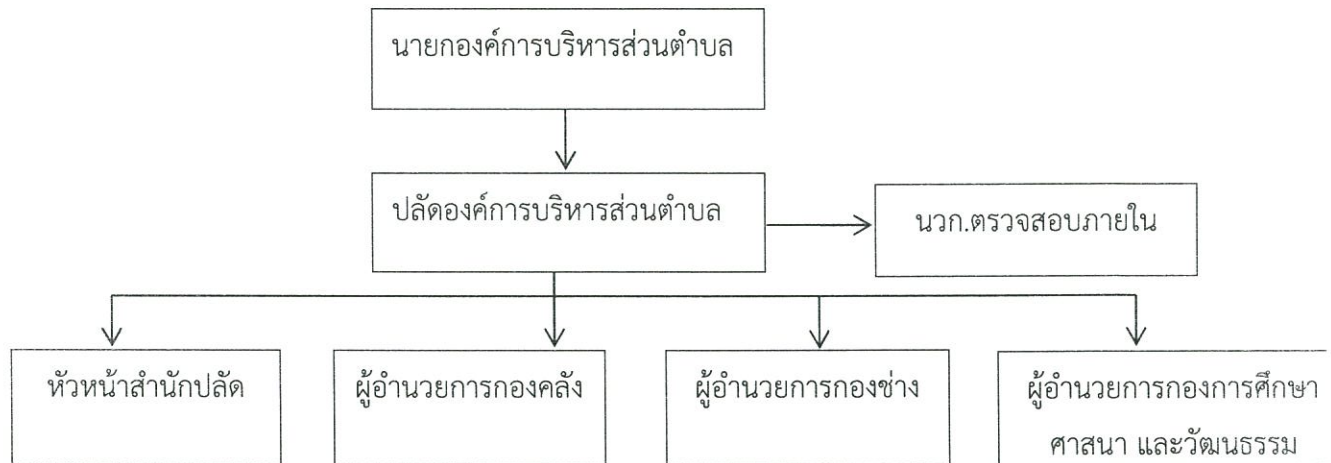
จุดเด่นของพื้นที่

การพัฒนาศักยภาพภายในตำบลให้มีความเจริญ จุดเด่นมีแหล่งน้ำธรรมชาติ มีลำห้วยทั้งหมด ๒๕ ลำห้วย มีลำเหมือง ๑๐ ลำเหมือง และมีแม่น้ำที่สำคัญของตำบล คือ ลำน้ำแม่ลอบไหลผ่าน หมู่ที่ ๑,๒,๔,๕,๖ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น มีอ่างเก็บน้ำแม่อาวตอนบนสร้างอยู่ในหมู่ที่ ๑ บ้านปางแม่ลอบ ตำบลท่าแม่ลอบ แต่พื้นที่เก็บน้ำทั้งหมดเป็นพื้นที่อำเภอป่าซาง แต่มีฝายเก็บน้ำ ๓ แห่ง ในหมู่ที่ ๑ ,๒ และ๔ และน้ำต้นจำนวน ๑๕๐ บ่อ



๒.๒ ศักยภาพของท้องถิ่น

โครงสร้างการบริหารงานบุคคล



๑.ด้านบุคลากร จำนวน ๓๑ คน

- สำนักปลัด ๑๓ คน
- กองคลัง ๖ คน
- กองช่าง ๔ คน
- กองการศึกษาฯ ๘ คน

๒.ระดับการศึกษาของบุคลากร

- ปริญญาโท ๕ คน
- ปริญญาตรี ๑๓ คน
- อาชีวศึกษา ๕ คน
- มัธยมศึกษาตอนปลาย ๘ คน

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนา
ท้องถิ่น ประกอบด้วยขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์
แนวโน้มในอนาคต

ภาพรวมผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ	๑.การคมนาคมสัญจรระหว่างชุมชนใน ตำบลท่าแม่ลอบไม่สามารถสัญจรได้ สะดวกและปลอดภัยตลอดทั้งปี ๒.ประชาชนไม่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคา เรือนโดยเฉพาะหมู่ที่ ๓ ถึง หมู่ที่ ๖ เป็น ชาวเขาเผ่ากระเหรี่ยง จำนวน ๒,๑๘๔ คน อาศัยอยู่บนพื้นที่สูงยังไม่มีไฟฟ้าใช้ ๓.ไม่มีน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคและบริโภค อย่างพอเพียงโดยเฉพาะในฤดูแล้ง	๑.การก่อสร้างถนน สะพาน และการ ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ๒.ขยายเขตไฟฟ้าใช้ในครัวเรือนจากการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและขยายระบบไฟฟ้า พลังงานแสงอาทิตย์(Solar Home System) ๓.ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปา ภูเขาให้เพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำ ของประชาชนทุกหมู่บ้านและก่อสร้างที่ กักเก็บน้ำเพื่อใช้ในฤดูแล้ง
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจและการ ท่องเที่ยว	๑.ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒.ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ชุมชนและ ผลิตภัณฑ์ชุมชนไม่ได้มาตรฐาน ๓.จำนวนผลผลิตต่อไร่ลดลงเนื่องจาก ปัญหาโรคและแมลง ๔.ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๑.ให้มีการประกันราคาพืชผลทาง การเกษตรและส่งเสริมการรวมกลุ่ม เกษตรกรเพื่อสร้างพลังในการต่อรอง ราคา ๒.จัดหาตลาดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ชุมชน ๓.ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคและแมลง ๔.จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น การสร้างอ่างเก็บน้ำ
๓.ปัญหาด้านสังคมและ วัฒนธรรม	๑.ปัญหายาเสพติดและการพนัน ๒.ปัญหาการลักขโมย(ผลจากปัญหา ยาเสพติดและการพนัน) ๓.ปัญหาการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น	๑.จัดให้มีการตั้งด่านสกัดกั้นยาเสพติด ก่อนเข้าชุมชนทุกเส้นทาง ๒.การปราบปรามการพนันและยาเสพติด ๓.ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๔.ปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑.ปัญหาหมอกควันและไฟป่า ๒.การตัดไม้ทำลายป่า/การบุกรุกพื้นที่ป่า ๓.ดินเสื่อมคุณภาพ/น้ำกัดเซาะหน้าดิน	๑.รณรงค์การลดการเผาพื้นที่ เกษตรกรรม และพื้นที่ป่า ๒.ปราบปรามผู้มีอิทธิพล/ผู้ลักลอบตัดไม้ ๓.ให้ความรู้เรื่องการปรับปรุงบำรุงดิน/ ลดการใช้สารเคมี/ส่งเสริมการปลูกหญ้า แฝก

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๕.ปัญหาด้านการศึกษาและกีฬา	๑.เยาวชนขาดโอกาสในการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นเนื่องจากขาดทุนการศึกษา/ยากจน ๒.ประชาชนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ครบทุกคน	๑.ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ/การฝึกอาชีพ ๒.ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ/การศึกษาผู้ใหญ่
๖.ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑.การใช้สารเคมีทางการเกษตรโดยไม่มี การป้องกันที่ถูกต้องวิธี ๒.การระบาดของโรคติดต่อและโรคระบาด	๑.ให้ความรู้การใช้สารเคมีทางการเกษตรอย่างถูกต้องวิธี ๒.ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการป้องกันโรค
๗.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร	๑.เขตพื้นที่การปกครองระดับหมู่บ้านมีขนาดใหญ่มีหอย่อมบ้านบริวารหลายหอย่อมบ้านไม่สะดวกในการบริหารจัดการ	๑.ให้แยกเขตพื้นที่การปกครองของหมู่บ้านที่มีหอย่อมบ้านบริวารหลายหอย่อมบ้านเพื่อสะดวกในการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์ : “ทาแม่ลอบ เป็นชุมชนที่น่าอยู่ ควบคู่กับทรัพยากรธรรมชาติที่สมดุล มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน”

พันธกิจ : ๑.ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเอื้อต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

๒.ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและเพิ่มขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิต ยกระดับคุณภาพผลผลิตและการท่องเที่ยว

๓.พัฒนาสังคมให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มให้ได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เพียงพอ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔.ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความสมดุลโดยชุมชนเป็นฐานของการพัฒนา

๕.การส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน เพื่อให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกระบบและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๖.การเสริมสร้างสุขภาพประชาชน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขในท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๗.เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมบริหารงานด้วยความรวดเร็วโปร่งใสตามหลักประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล

จุดมุ่งหมายของการพัฒนา :

๑. เพื่อพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มีมาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและเอื้อต่อการสนับสนุนการพัฒนาการเกษตร

๒. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ความยั่งยืนในอาชีพ และรายได้ให้ประชาชน

๓. เพื่อให้คนในชุมชนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ของท้องถิ่น

๔. เพื่อทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๕. เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบมีการบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล

บุคลากรคุณภาพและให้บริการตรงตามความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการบริโภคตลอดทั้งแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม และพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมกิจกรรมในอำนาจอำเภอของ อบต.

เป้าหมาย

เพื่อให้ประชาชนในตำบลท่าแม่ลอบมีแหล่งพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตรทุกหมู่บ้าน ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่เพียงพอ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ
๒. การปรับปรุง พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ
๓. การพัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
๔. การจัดทำและวางระบบผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เพื่อเป็นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมโครงการด้านการประกอบอาชีพ ทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม

เป้าหมาย

เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร
๓. การส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุนด้านเศรษฐกิจในท้องถิ่น
๔. การสร้างระบบเครือข่าย การจัดตั้งตลาดกลางและศูนย์จำหน่ายสินค้าท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรม

เพื่อให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและงานราชพิธี รัฐพิธี

เป้าหมาย

-ประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางสังคมจะต้องได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงและส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการดำเนินงาน

๑. การทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น
๒. การอนุรักษ์สืบค้นและพัฒนาแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุและภูมิทัศน์วัฒนธรรม
๓. การสืบสาน พิธีกรรม ฟื้นฟู เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การแก้ไข ป้องกันยาเสพติดและการจัดระเบียบสังคม
๕. การส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพชีวิตสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้ประชาชนมีความรักท้องถิ่นรักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

-ประชาชนจะมีความรู้สึกรักท้องถิ่นรักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ห่วงแหน

ทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. การจัดการดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การพัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดินที่สาธารณะในท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงาน
๔. การจัดการให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทางการศึกษาและการกีฬา

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปในด้านการศึกษา การกีฬา

เป้าหมาย

-ประชาชนได้รับการส่งเสริมการศึกษาและการกีฬา

แนวทางการดำเนินงาน

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระบบในท้องถิ่น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาในท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรคระบาด

เป้าหมาย

-ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีปลอดภัยจากโรค

แนวทางการดำเนินงาน

๑.การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคแก่ประชาชน

๒.การส่งเสริมและพัฒนาการจัดบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ

๓.การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข

๔.การส่งเสริมและพัฒนาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

เพื่อให้ประชาชนได้รับความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าหมาย

-ประชาชนต้องได้รับความรู้ด้านกฎหมายและความรู้ประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น การมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มขึ้นทั้งการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและบุคลากร การพัฒนาระบบให้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางการดำเนินงาน

๑.การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๓.การส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งทุกระดับ

๔.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไข ปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๒))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))
- การควบคุมอาคาร(มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

จุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning) (จุดแข็ง/จุดเด่น ปัจจัยหลัก ปัจจัยทางบวก หลักการสำคัญ)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ มีจุดเด่นทางด้านภูมิประเทศที่เป็นที่ราบเชิงเขา เป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติและเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าดอยผาเมือง ประมาณร้อยละ ๙๐ ที่เหลือเป็นพื้นที่นอกเขตป่าสงวนประมาณร้อยละ ๑๐ ประชากรประกอบด้วย คนพื้นเมืองและปกากะญอ(กระเหรี่ยงโปว์) อาศัยอยู่ปะปนกัน โดยมีคนพื้นเมือง อาศัยอยู่จำนวน ๒ หมู่บ้าน และปกากะญอ(กระเหรี่ยง)ปว่ จำนวน ๔ หมู่บ้าน

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งโดยลักษณะของภูมิประเทศเหมาะสำหรับการทำเกษตรกรรม และรายได้ส่วนใหญ่ของประชาชนมาจากการเกษตรจึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ กำหนดยุทธศาสตร์ หรือ จุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning)ดังนี้

๑.เพิ่มขีดความสามารถทางการเกษตร ด้วยสภาพพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการทำการเกษตร จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีรายได้หลักจากอาชีพการเกษตร การเพิ่มขีดความสามารถทางการเกษตรให้กับเกษตรกรจะทำให้เกษตรกรมีรายได้ที่มั่นคง อยู่ดีกินดี ต่อยอดรายได้จากรฐานเดิม สร้างรายได้จากโอกาสใหม่

๒.การรวมกลุ่มอาชีพทางการเกษตร ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรให้สูงขึ้น เพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวและชุมชน

ยกระดับมาตรฐานสินค้าและผลิตภัณฑ์ชุมชน ให้สามารถแข่งขันในตลาดระดับจังหวัดและประเทศ จนสามารถสร้างรายได้ที่มั่นคงให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาปัจจุบันและโอกาส การพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

วิสัยทัศน์(Vision) และพันธกิจ(Mission) แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

สถานการณ์และทิศทางการพัฒนาที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ สอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยโดยรวม โดยมีความสอดคล้องกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด และแผนชุมชน รวมถึงการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.) และค่านิยมหลักของคนไทยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ทั้งนี้เพื่อสร้างสรรค์ตำบลท่าแม่ลอบให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาปัจจุบันและโอกาส การพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

วิสัยทัศน์(Vision) และพันธกิจ(Mission) แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

สถานการณ์และทิศทางการพัฒนาที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ สอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยโดยรวม โดยมีความสอดคล้องกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด และแผนชุมชน รวมถึงการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.) และค่านิยมหลักของคนไทยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ทั้งนี้เพื่อสร้างสรรค์ตำบลท่าแม่ลอบให้เข้มแข็งและยั่งยืน

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อม ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนา ดังนี้

จุดแข็ง (Strength :S)

๑.ด้านการบริหาร

- ๑.๑ การจัดแบ่งโครงสร้างการทำงานมีความชัดเจนครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่
- ๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน
- ๑.๓ มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
- ๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่น สามารถกำหนดนโยบายได้
- ๑.๕ การบริหารงานมีความคล่องตัวเนื่องจากมีความพร้อมด้านทรัพยากร

๒. ด้านระเบียบ / กฎหมาย / อำนาจหน้าที่

- ๒.๑ มีระเบียบและกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๒ สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย
- ๒.๓ มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ

๓. ด้านบุคลากร

- ๓.๑ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
- ๓.๒ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้เข้าใจในวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น
- ๓.๓ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี
- ๓.๔ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติได้มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน

๔. ด้านงบประมาณ

- ๔.๑ แนวโน้มของรายได้จะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นตามลำดับตามแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง
- ๔.๒ มีข้อบัญญัติงบประมาณเป็นกฎหมายและเครื่องมือสำหรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. ด้านการบริหาร

- ๑.๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนขาดความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายและอำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ ความต้องการและคาดหวังของประชาชนมีสูง แต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองความต้องการของประชาชนได้น้อย

๒. ด้านระเบียบ / กฎหมาย / อำนาจหน้าที่

- ๒.๑ มีระเบียบ / กฎหมายใหม่ ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลยังออกข้อบัญญัติใช้บังคับน้อยเกินไป
- ๒.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ

๓. ด้านบุคลากร

- ๓.๑ ขาดพนักงานหลายตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ทำให้การทำงานพนักงานบางคนต้องรับผิดชอบหลายตำแหน่ง จึงทำให้บางงานเกิดความล่าช้า
- ๓.๒ บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ๓.๓ บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านงบประมาณ

- ๔.๑ รายได้ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองมีน้อยเมื่อเทียบกับรายได้จากเงินอุดหนุน และรายได้ที่รัฐจัดเก็บให้
- ๔.๒ รายได้มีจำนวนจำกัดแต่ความต้องการใช้งบประมาณมีสูง
- ๔.๓ ขาดแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดหารายได้
- ๔.๔ การติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
- ๔.๕ ขาดงบประมาณในการจัดทำบริการสาธารณสุขขนาดใหญ่ เช่น ระบบกำจัดขยะรวม

โอกาส (Opportunity : O)

๑. ด้านการเมืองการปกครอง

- ๑.๑ มีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดี
- ๑.๒ กลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มีความขัดแย้งน้อย
- ๑.๓ ประชาชนมีความเป็นประชาธิปไตยและสนใจการเมืองสูง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ มีแนวโน้มด้านการลงทุนที่เพิ่มมากขึ้น
- ๒.๒ มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ประชาชนมีค่านิยมใฝ่เรียนรู้
- ๓.๒ มีสถานศึกษาอย่างพอเพียง
- ๓.๓ มีวัฒนธรรมประเพณีที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์

๔. ด้านนโยบายรัฐบาล / กฎหมาย

- ๔.๑ กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๒ การปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๕. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๕.๑ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
- ๕.๒ สามารถสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกได้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา

อุปสรรค (Treat : T)

๑. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ มีกลุ่มอาชีพที่มีความเข้มแข็งน้อย
- ๑.๒ ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำ
- ๑.๓ ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน

๒. ด้านสังคม

๒.๑ ปัญหาวัยรุ่น เยาวชน มีแนวโน้มรุนแรงและเพิ่มมากขึ้น

๒.๒ ปัญหายาเสพติดขยายตัวในชุมชนมากขึ้น

๓. ด้านนโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

๓.๑ การกระจายอำนาจเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ

๔. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔.๑ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีราคาแพง และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการใช้งาน

๔.๒ การจัดเก็บและการสืบค้นข้อมูลยังไม่เป็นระบบที่ดีพอ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๑. โครงการสร้าง พื้นฐาน	๑) ขาดแคลนแหล่งน้ำใน การเกษตรและน้ำประปา สำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่ พอเพียงและยังไม่ได้ มาตรฐาน	- แหล่งน้ำและน้ำประปา ในการอุปโภค-บริโภค	- ในเขต อบต	- ประชาชนมีแหล่งน้ำ และมีน้ำประปาใช้ อย่างพอเพียงมี คุณภาพตามมาตรฐาน มากขึ้น
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่ สาธารณะยังไม่สามารถ ดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่สาธารณะ ในเขต อบต	- ทางและที่สาธารณะ มีแสงสว่างเพียงพอ ประชาชนได้รับความ สะดวกในการสัญจร ไปมาและป้องกันการ เกิดอาชญากรรมได้
	๓) ประชาชนต้องการ เส้นทางในการสัญจรไปมา เพิ่มมากขึ้นและ อบต. ไม่ สามารถดำเนินการได้ ครอบคลุม	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคมที่ เป็นสาธารณะและ ประชาชนมีความ ต้องการให้ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการ คมนาคมเพียงพอและ ประชาชนได้รับความ สะดวกในการสัญจร ไปมา
๒. ด้านงานส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑) มีการระบาดของโรคอุบัติ ใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขต อบต	ในพื้นที่ไม่มีการ ระบาดของโรคอุบัติ ใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
	๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วย เป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่ เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน		- ประชาชนกลุ่มเสี่ยง และผู้ป่วย	

ด้าน	สถานการณ์ภาพ แวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
	๓) ปริมาณขยะและน้ำเสีย เพิ่มมากขึ้น		- ในเขต อบต	- ปริมาณขยะและน้ำ เสียถูกกำจัดให้หมด ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
	๔) ประชาชนบริโภคอาหารที่ ปลอดภัย		- ประชาชนในเขต อบต	- ประชาชนทราบและ สามารถเลือกบริโภค อาหารที่ปลอดภัยได้ ถูกต้อง
	๕) ประชาชนในพื้นที่บางราย มีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	- ที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ที่ ได้รับความเดือนร้อน เรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ ได้รับความช่วยเหลือ ซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้ มั่นคงแข็งแรง
	๖) มีการขยายตัวของ ประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้ เกิดการขยายตัวของอาคาร บ้านเรือน	- ประชากร	- พื้นที่ในเขต อบต	- ควบคุมการก่อสร้าง อาคารบ้านเรือนการ พิจารณาออก ใบอนุญาตเพื่อไม่เกิด ปัญหาจากการ ก่อสร้างอาคาร
	ประชาชนบางครัวเรือน บริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่ สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน	- การอุปโภค-บริโภค	- ประชาชนในเขต อบต	- ประชาชนบริโภคน้ำ ที่สะอาดถูก สุขลักษณะ
	๑) การศึกษาสื่อการเรียน การสอนยังไม่พอเพียง เด็ก นักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณใน การศึกษา ครอบครัวยากจน	- สังคมในชุมชน	- เด็กนักเรียนในเขต อบต	- มีสื่อการเรียนการ สอนที่พอเพียง เด็ก นักเรียนได้รับ การศึกษาที่สูงขึ้น มี งบประมาณใน การศึกษาเล่าเรียน
	๒) เด็กและผู้สูงอายุบาง ครอบครัวอยู่ตามลำพัง และ รับภาระในการดูแลเด็ก		- ผู้สูงอายุและเด็กใน เขต อบต	- ผู้สูงอายุและเด็ก ได้รับการดูแลที่ดี

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
	๓) ผู้พิการไม่ได้รับความ ช่วยเหลือในดำรงชีวิต		- ผู้พิการในเขต อบต	- ผู้พิการได้รับความ ช่วยเหลือในการ ดำรงชีวิตและทั่วถึง
	๔) เยาวชนและวัยรุ่นติด เกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สาเสพติด และท้องก่อนวัย อันสมควร		- เยาวชนและวัยรุ่นใน เขต อบต	- เยาวชนและวัยรุ่นมี อนาคตที่ดี
	๕) ประชาชนอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไป ไม่ได้ตรวจ สุขภาพประจำปีทุกคน		- ประชาชนในเขต อบต	- ประชาชนที่อายุ ๓๕ ขึ้นไปได้รับการตรวจ สุขภาพทุกคน
	๖) ประชากรที่สูบบุหรี่		- ประชาชนที่สูบบุหรี่ และดื่มสุรา	- ประชาชนเลิกสูบ บุหรี่และเลิกดื่มสุรา
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการ ท่องเที่ยว	๑) ประชาชนไม่มีการ วางแผนในการดำเนินงาน	- การวางแผน	- ประชาชนในเขต อบต	- ประชาชนสามารถ วางแผนการ ดำเนินงานได้เอง
	๒) ขาดแหล่งเงินทุนใน การทำกิจการและประกอบ อาชีพ	- การลงทุน	- ประชาชนในเขต อบต	- มีแหล่งเงินทุนใน การทำกิจการและ ประกอบอาชีพ
	๓) ประชาชนขาดสถานที่ จำหน่ายสินค้า	- การพาณิชย์ กรรม	- ร้านค้าแผงลอย	- ร้านค้าแผงลอยมี สถานที่ในการขาย จำหน่ายสินค้า
	๔) ผลผลิตทางการเกษตร ราคาตกต่ำระยะทางในการ ขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่ง รับซื้อ		- เกษตรกรในพื้นที่	- ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น
	๕) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูง ขาดแคลนการจ้างงาน		- ผู้ประกอบอาชีพ รับจ้าง	- ค่าแรงสูงขึ้น เหมาะสมกับค่าครอง ชีพ มีการจ้างงานมาก ขึ้น

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ข้อบ่งชี้และปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
	๗) ในเขต อบต. ไม่มีแหล่ง ท่องเที่ยวและกิจกรรมการ ท่องเที่ยว	- การท่องเที่ยว	- ในเขต อบต.	- มีแหล่งท่องเที่ยวใน เขต อบต. และส่งเสริม กิจกรรมการท่องเที่ยว เพิ่มมากขึ้น
๔. ด้านการจัด ระเบียบชุมชนและ การรักษาความสงบ เรียบร้อย	๑) การจราจรบนถนนมีเพิ่ม มากขึ้นอาจทำให้เกิด อุบัติเหตุขึ้นได้	- การจราจร	ประชาชนที่สัญจรไป มาบนถนน	มีระบบควบคุม การจราจร เช่น ติดตั้ง สัญญาณไฟจราจร เพื่อเตือนให้ ระมัดระวัง
	๒) มีการทำลายและลักขโมย ทรัพย์สินของประชาชนและ ราชการ รวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาท กันในชุมชน	- การรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน	- ประชาชนและส่วน ราชการ	- มีการป้องกันและ รักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชนและส่วน ราชการ เช่น การ ติดตั้งกล้องวงจรปิด การให้ผู้นำ อปพร. ควบคุมและระงับเหตุ ทะเลาะวิวาท
๕. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นถูกเลือนหายไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ถูกเลือน หายไปมาก	- ประชาชนในเขต อบต.	- ยกย่อง เชิดชูคนดี หรือปราชญ์ชาวบ้าน ในโอกาสต่างๆ เพื่อ เป็นตัวอย่างแก่ เยาวชนและ ประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูก เลือนและคงอยู่สืบไป

การประเมินประสิทธิผลการพัฒนาในเชิงคุณภาพ

การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ยึดกรอบแนวทางตามหลักธรรมาภิบาล คือ หลักคุณธรรมและนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม และหลักประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มาใช้ในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา

สำหรับผลการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบที่ได้ดำเนินการทั้งหมดเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา และมีการพัฒนาครอบคลุมในทุกพื้นที่ และครอบคลุมยุทธศาสตร์ทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตระหนักและให้ความสำคัญกับงานด้านบริการชุมชนและสังคม การมุ่งพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างสรรค์ และดำรงไว้ซึ่งอาชีพต่างๆ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของเยาวชน นักเรียน นักศึกษา สนับสนุนงานด้านกีฬา การสืบทอดและส่งเสริมศิลปประเพณีต่าง ๆ การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนี้ในด้านการบริหารจัดการ องค์การยังได้พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบให้มีความรอบรู้ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมุ่งมั่นพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบให้ดียิ่งขึ้นต่อไป รายละเอียด ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตตำบลท่าแม่ลอบ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์ร่วมกัน ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาที่ตั้งไว้ ครอบคลุมพื้นที่ภายในเขตตำบลท่าแม่ลอบซึ่งเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ สำหรับโครงการสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบจะดำเนินการได้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบได้ประสานขอรับการสนับสนุนจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร โครงการขุดลอกสระน้ำสาธารณะประโยชน์ โครงการก่อสร้างระบบไฟฟ้าส่องสว่างพลังงานแสงอาทิตย์ เป็นต้น

๒. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาลำน้ำ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ โดย การปรับปรุงระบบประปา การขุดลอกสระเก็บน้ำ การขุดสระเก็บน้ำ และการจัดหาภาชนะรองรับน้ำ เป็นต้น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชน โดยมุ่งพัฒนาอาชีพ และเน้นการรวมกลุ่มเพื่อสร้างรายได้ โดยได้ดำเนินการอุดหนุนงบประมาณให้กลุ่มอาชีพต่างๆ และการฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนในทุกกลุ่มอาชีพรวมทั้งผู้สูงอายุและผู้พิการ การสนับสนุนเมล็ดพันธุ์พืช ซึ่งได้นำ

แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาใช้ในการบวกรพัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน

๔. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบได้ดำเนินการพัฒนาสังคม ซึ่งสามารถแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านสาธารณสุข มุ่งส่งเสริม สนับสนุน การบริการด้านสาธารณสุข ให้ครอบคลุม และทั่วถึง เช่น การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การแพทย์ฉุกเฉิน การอุดหนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) สำหรับโรงเรียน สพฐ.ในพื้นที่และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเพื่อส่งเสริมโภชนาการสำหรับเด็กเล็ก และเด็กในวัยเรียน และการอุดหนุนงบประมาณให้อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานชุมชนทุกหมู่บ้านเพื่อดำเนินการด้านการพัฒนาสาธารณสุขต่างๆในชุมชน

๔.๒ ด้านการศึกษา มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับเด็กในชุมชน การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ จำนวน ๖ แห่ง การจัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ การส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางวิชาการ และ การส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาให้กับเด็กและเยาวชนในตำบลท่าแม่ลอบ

๔.๓ ด้านศิลปวัฒนธรรมประเพณี มุ่งส่งเสริม สนับสนุน ศิลปวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น เช่น การจัดงานประเพณีของแต่ละหมู่บ้าน และอำเภอช้างกลาง ส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน

๔.๔ ด้านส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน เช่น โครงการฝึกอบรมค่ายเยาวชนต้านยาเสพติด การรณรงค์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การบูรณาการแผนงานการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดร่วมกับฝ่ายปกครองอำเภอแม่ทา และ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและอำนวยการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตามยุทธศาสตร์พลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดร่วมกับฝ่ายปกครองจังหวัดลำพูน

๔.๕ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มุ่งเน้นการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ในชุมชน เช่น การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) การฝึกอบรมทบทวนและซักซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนร่วมกับสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดลำพูน

๔.๖ ด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ มุ่งเน้นให้ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้มีโอกาสที่ดีขึ้น เช่น โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและผู้พิการ การซ่อมแซมที่พักอาศัยให้กับผู้ด้อยโอกาส การสนับสนุนกายอุปกรณ์สำหรับผู้พิการ เป็นต้น

๔.๗ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มุ่งเน้นการให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เช่น การบริการอินเทอร์เน็ต และการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารกับประชาชน

๕. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้ดำเนินการในด้านการเมืองการบริหารที่มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ รวมทั้งการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากร การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ อบต. เป็นต้น

๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบได้ดำเนินการในด้านทรัพยากรธรรมชาติ โดยการปลูกต้นไม้ สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และการปลูกหญ้าแฝกเพื่อป้องกันการพังทลายของหน้าดิน

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- (๒) ด้านพัฒนาสาธารณสุข
- (๓) ด้านสังคมและวัฒนธรรม
- (๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง/สำนัก ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา

การจำแนกอัตรากำลังตามสำนัก/กอง และเปรียบเทียบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

วิเคราะห์อัตรากำลังถึงต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น และปริมาณงานที่วิเคราะห์สามารถจำแนกความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ทา ได้ดังนี้

ปริมาณงานที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดของสำนักปลัด รวมทั้งหมด ๒,๐๑๓,๐๒๐ นาฬิกา คิดตามสูตรคำนวณ ได้ ๒๔ คน

สามารถจำแนกเป็นตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดิม ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลังเดิม

ข้าราชการ

๑) อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒) สายงานวิชาการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๓) สายงานทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

- คนงานทั่วไป ๔ อัตรา

รวมจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา

ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง รอการสรรหา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

กรอบอัตรากำลังใหม่

ข้าราชการ

๑) อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒) สายงานวิชาการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๓) สายงานทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- คนงานทั่วไป ๔ อัตรา

รวมจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา

ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง รอการสรรหา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สรุป

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังเดิมที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักปลัดพบว่า

ในสายงานอำนวยการท้องถิ่น มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักปลัดแล้ว

ในสายงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักปลัดแล้ว

ในสายงานทั่วไป ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักปลัดแล้ว ในส่วนของตำแหน่งว่าง ได้ขอใช้บัญชีของ กสธ. ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.

ตำแหน่งอื่นที่ยังคงเดิม ควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

การจำแนกอัตรากำลังตามสำนัก/กอง และเปรียบเทียบอัตรากำลัง กองคลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น และปริมาณงานที่วิเคราะห์สามารถจำแนกความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ทา ได้ดังนี้

ประมาณงานที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดของกองคลัง รวมทั้งหมด ๗๑๔,๑๗๐ บาท คิดตามสูตรคำนวณ ได้ ๙ คน

สามารถจำแนกเป็นตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดิม ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลังเดิม

ข้าราชการ

๑) อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒) ประเภทวิชาการ จำนวน - ตำแหน่ง

-

๓)ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

-ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

รวมจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

กรอบอัตรากำลังใหม่

ข้าราชการ

๑) อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒) ประเภทวิชาการ จำนวน - ตำแหน่ง

-

๓)ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

--เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

-ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

รวมจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

สรุป

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังเงินและการกำหนดอัตรากำลังใหม่ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองคลัง พบว่า

ในสายงานอำนวยการท้องถิ่น มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามภารกิจของกองคลังแล้ว ได้มีการสรรหาโดยวิธีรับโอน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ในสายงานทั่วไป ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามภารกิจของกองคลังแล้ว ในส่วนของตำแหน่งว่าง ได้ขอใช้บัญชีของ กสธ. ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.

ตำแหน่งอื่นที่ยังคงเดิม ควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

การจำแนกอัตรากำลังตามสำนัก/กอง และเปรียบเทียบอัตรากำลัง

กองช่าง

วิเคราะห์อัตรากำลังต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น และปริมาณงานที่วิเคราะห์สามารถจำแนกความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ทา ได้ดังนี้

ประมาณงานที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดของกองช่าง รวมทั้งหมด ๕๘๙,๑๒๐ นาที่ คิดตามสูตรคำนวณ ได้ ๗ คน

สามารถจำแนกเป็นตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดิม ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลังเดิม

ข้าราชการ

๑) อำนวยการท้องถิ่น ๑ ตำแหน่ง

-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒) ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-ผช.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

-คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

รวมจำนวน ๔ ตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลังใหม่

ข้าราชการ

- ๑) อำนาจการท้องถิ่น ๑ ตำแหน่ง
 - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
 - ๒) ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

รวมจำนวน ๔ ตำแหน่ง

สรุป

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังเดิมและการกำหนดอัตรากำลังใหม่ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองช่าง พบว่า

ในสายงานอำนาจการท้องถิ่น มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามภารกิจของกองช่างแล้ว

ในสายงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานของกองช่าง ที่มีการวิเคราะห์ ภารกิจแล้วพบว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งอื่นที่ยังคงเดิม ควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

การจำแนกอัตรากำลังตามสำนัก/กอง และเปรียบเทียบอัตรากำลัง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

วิเคราะห์อัตรากำลังลงต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น และปริมาณงานที่วิเคราะห์สามารถจำแนกความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ทา ได้ดังนี้

ประมาณงานที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดของกองการศึกษา รวมทั้งหมด ๘๖๒,๒๖๐ นาที คิดตามสูตรคำนวณ ได้ ๑๐ คน

สามารถจำแนกเป็นตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดิม ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลังเดิม

ข้าราชการ

- ๑) อำนาจการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) สายงานวิชาการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
 - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
 - ครู คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา
 - ครู คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

รวมจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตรา

กรอบอัตรากำลังใหม่

ข้าราชการ

๑)อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

๓)สายงานวิชาการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

-นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

-ครู คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา

-ครู คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

รวมจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา

ตำแหน่งสายงานอำนวยการ ว่าง ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา กำหนดเพิ่ม

สรุป

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังเดิมและการกำหนดอัตรากำลังใหม่ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองการศึกษา พบว่า

ในสายงานอำนวยการท้องถิ่น มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามภารกิจของกองการศึกษาแล้ว

ในสายงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานของกองการศึกษา ที่มีการวิเคราะห์ ภารกิจแล้วพบว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นที่ยังคงเดิม ควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

การจำแนกอัตรากำลังตามสำนัก/กอง และเปรียบเทียบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

วิเคราะห์อัตรากำลังต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น และปริมาณงานที่วิเคราะห์สามารถจำแนกความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ อำเภอแม่ทา ได้ดังนี้

ประมาณงานที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดของกองการศึกษา รวมทั้งหมด ๑๑๐,๓๖๐ นาที คิดตามสูตรคำนวณ ได้ ๑ คน

กรอบอัตรากำลังเดิม

ข้าราชการ

๑)สายงานวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

กรอบอัตรากำลังใหม่

ข้าราชการ

๑)สายงานวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังเดิมและการกำหนดอัตรากำลังใหม่ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองการศึกษา พบว่า

ในสายงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานของกองการศึกษา ที่มีการวิเคราะห์ ภารกิจแล้วพบว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตำแหน่งอื่นที่ยังคงเดิม ควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น ได้ดำเนินการสรรหาโดยรับโอน ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ 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
 คิเดเลี่ยนวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน
 รวมวันหยุดใน ๑ 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

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี) x เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ พบว่า ปริมาณงาน และความต้องการ อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ที่เกิดขึ้น มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

สำนัก/กอง	อัตราปริมาณงานที่รวบรวมได้	อัตรากำลังคนที่วิเคราะห์ได้
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒,๐๑๓,๐๒๐ นาที	๒๔ คน
กองคลัง	๗๑๔,๑๗๐ นาที	๙ คน
กองช่าง	๕๘๙,๑๒๐ นาที	๗ คน
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๘๖๒,๒๖๐ นาที	๑๐ คน
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๑๐,๓๖๐ นาที	๑ คน

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง ๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อบต.ท่าแม่ลอบ	อบต.หนองนวม	อบต.หนองปลาสะวาย
-ประชากร ๓,๑๘๖ บาท -พื้นที่ ๑๓๐ ตร.กม. -รายได้ ๒๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท -พนักงานส่วนตำบล ๑๕ คน -ลูกจ้างประจำ ๒ คน -ครู ๓ คน -พนักงานจ้างภารกิจ ๘ คน -พนักงานจ้างทั่วไป ๗ คน	-ประชากร ๒,๕๖๒ บาท -พื้นที่ ๑๖.๒๙ ตร.กม. -รายได้ ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท -พนักงานส่วนตำบล ๒๑ คน -ครู ๑ คน -พนักงานจ้างภารกิจ ๖ คน -พนักงานจ้างทั่วไป ๓ คน	-ประชากร ๓,๙๑๔ บาท -พื้นที่ ๖๗ ตร.กม. -รายได้ ๓๖,๗๙๐,๖๐๐ บาท -พนักงานส่วนตำบล ๒๑ คน -ลูกจ้างประจำ ๑ คน -ครู ๒ คน -พนักงานจ้างภารกิจ ๘ คน -พนักงานจ้างทั่วไป ๔ คน

จากการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง เห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของ อบต.ท่าแม่ลอบ บางคนต้องรับผิดชอบหลายตำแหน่ง ยังขาดบุคลากรในบางส่วนราชการ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตรงตามความต้องการ ซึ่งดูจากพื้นที่ความรับผิดชอบที่มาก แต่บุคลากรยังไม่เพียงพอ จากการเปรียบเทียบก็จะได้นำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม ข้อ ๑ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการตามข้อ ๕ มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยขึ้นตรงต่อ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไปของ อบต. ๑.๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๐ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๑๑ งานเลขานุการของนายก อบต. ๑.๑๒ งานกิจการสภา อบต. ๑.๑๓ งานเลือกตั้ง ๑.๑๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑๖ งานการแพทย์ฉุกเฉิน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไปของ อบต. ๑.๒ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๐ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๑๑ งานเลขานุการของนายก อบต. ๑.๑๒ งานกิจการสภา อบต. ๑.๑๓ งานเลือกตั้ง ๑.๑๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑๖ งานการแพทย์ฉุกเฉิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๑๗ งานหลักประกันสุขภาพ ๑.๑๘ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๑.๑๙ งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๒๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒๒ งานธุรการ ๑.๒๓ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๒ งานการจ่ายเงินการรับเงิน ๒.๓ งานจัดทำฎีกา ตรวจสอบฎีกา ตรวจสอบใบสำคัญ ๒.๔ งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท เกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๕ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๗ งานจัดทำงบทดลองประจำปีและประจำปี ๒.๘ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๙ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๑๐ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ ๒.๑๑ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน ๒.๑๒ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๑๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๑๔ งานธุรการ ๒.๑๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑.๑๗ งานหลักประกันสุขภาพ ๑.๑๘ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๑.๑๙ งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๒๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒๒ งานธุรการ ๑.๒๓ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ ๒.๒ งานการจ่ายเงินการรับเงิน ๒.๓ งานจัดทำฎีกา ตรวจสอบฎีกา ตรวจสอบใบสำคัญ ๒.๔ งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท เกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๕ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๗ งานจัดทำงบทดลองประจำปีและประจำปี ๒.๘ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๙ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๑๐ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ ๒.๑๑ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน ๒.๑๒ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๑๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๑๔ งานธุรการ ๒.๑๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจ ออกแบบและเขียนแบบ ๓.๒ งานประมาณราคา จำทำราคากลาง ๓.๓ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง ๓.๖ งานผังเมืองตาม พ.ร.บ.การผังเมือง ๓.๗ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๘ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๙ งานธุรการ ๓.๑๐ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจ ออกแบบและเขียนแบบ ๓.๒ งานประมาณราคา จำทำราคากลาง ๓.๓ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง ๓.๖ งานผังเมืองตาม พ.ร.บ.การผังเมือง ๓.๗ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๘ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๙ งานธุรการ ๓.๑๐ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานพัฒนาการศึกษา ๔.๓ งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๖ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๔.๗ งานการกีฬาและนันทนาการ ๔.๘ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๙ งานธุรการ ๔.๑๐ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๑๑ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานพัฒนาการศึกษา ๔.๓ งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๖ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๔.๗ งานการกีฬาและนันทนาการ ๔.๘ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๙ งานธุรการ ๔.๑๐ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๑๑ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบ การเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๕.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๕.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๕.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๘ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง ๕.๙ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้มี ปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบ การเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๕.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๕.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๕.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๕.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๘ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง ๕.๙ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้มี ปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการของ หน่วยงานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้พิจารณากำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถทำการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนตำบลไว้ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.สาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับรถยนต์	๑				-๑			ยุบเลิก(เกษียณอายุ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านปางแม่ลอบ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม*
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(รอกการจัดสรรตำแหน่ง)
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านห้วยฮ่อมนอก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม*
ครู	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านห้วยฮ่อมใน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม*
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านขุนก้อง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม*
ครู	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๗	๔๐	๔๐	๔๐	+๔-๑	-	-	

หมายเหตุ กำหนดเพิ่ม* การสรรหาตำแหน่งจะดำเนินการได้ เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มียู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องผู้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตราค่าจ้าง			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	กองช่าง (๑๕)														
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๕๖,๖๐๐	๕๕๖,๖๐๐	(๓๙,๐๘๐)
๒๒	นายช่างโยธา	ป.๖/ขง.	๑	๑	๓๒,๙๘๐		๑	๑	๑	๑๑,๒๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๕๐๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
	พนักงานช่างตามภารกิจ														
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓,๖๐๐		๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๒๔๐	๑๘๖,๒๔๐	(๑๔,๘๐๐)
	พนักงานช่างทั่วไป														
๒๔	คนงาน		๑	๑	๑๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)														
๒๕	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	๔๔,๘๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๔๐	๕๓๖,๘๐๐	๕๓๖,๘๐๐	(๓๗,๔๐๐)
	(นักบริหารการศึกษา)														
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ป.๖/พท.	๑	๑	๒๒,๙๒๐		๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๔๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๙,๑๖๐)
	พนักงานช่างทั่วไป														
๒๗	คนงาน		๑	๑	๑๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหัวอ้อมนอก														
๒๘	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม*
๒๙	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	รายการพัสดุ
															อัตราค่าจ้างจาก สส.
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหัวอ้อมนอก														
๓๑	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม*
๓๒	ครู	คศ.๑	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหัวอ้อมใน														
๓๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม*
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านขุนกอง														
๓๕	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม*
๓๖	ครู	คศ.๑	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๒๗,๑๖๐	๑๒๗,๑๖๐	(๙,๔๐๐)
	หน่วยตรวจรถโดยสารใน (๑๒)														
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๖/ชก.	๑	๑	๓๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
	รวม		๔๑	๓๑			๔๐	๔๐	๔๐	๒๔๖,๘๖๐	๒๕๖,๙๘๐	๒๕๙,๘๖๐	๘,๙๖๖,๔๐๐	๘,๙๖๖,๔๐๐	
	งบประมาณการประปา														
	คอป.แทนอื่นไม่เกิน ๑๕%														
	รวมเป็นค่าใช้จ่าย														
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณ														
	รายจ่ายประจำปี														

ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รวมเงินอุดหนุนเป็นเงิน ๒,๘๗๕,๐๐๐ บาท คิด ๔๐% เป็นเงิน ๑,๑๕๐,๐๐๐ บาท

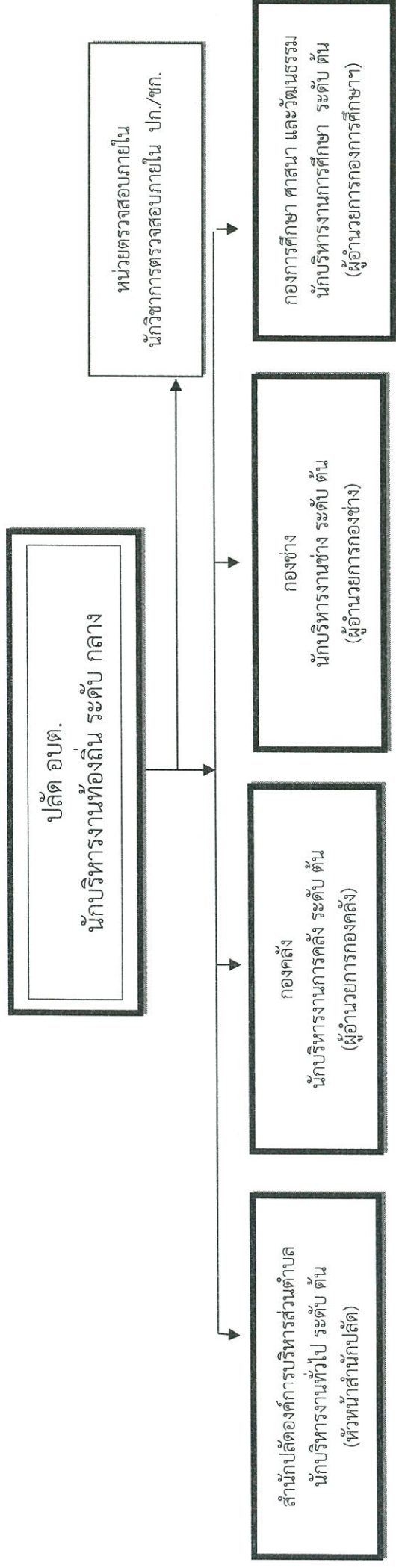
ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รวมเงินอุดหนุนเป็นเงิน ๓,๓๓๘,๕๐๐ บาท คิด ๔๐% เป็นเงิน ๑,๓๓๕,๕๐๐ บาท

ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ รวมเงินอุดหนุนเป็นเงิน ๓,๘๘๔,๖๘๗ บาท คิด ๔๐% เป็นเงิน ๑,๕๕๓,๘๗๔ บาท

หมายเหตุ กำหนดเพิ่ม* การจัดหาตำแหน่งจะดำเนินการได้ เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อแม่เลอบ



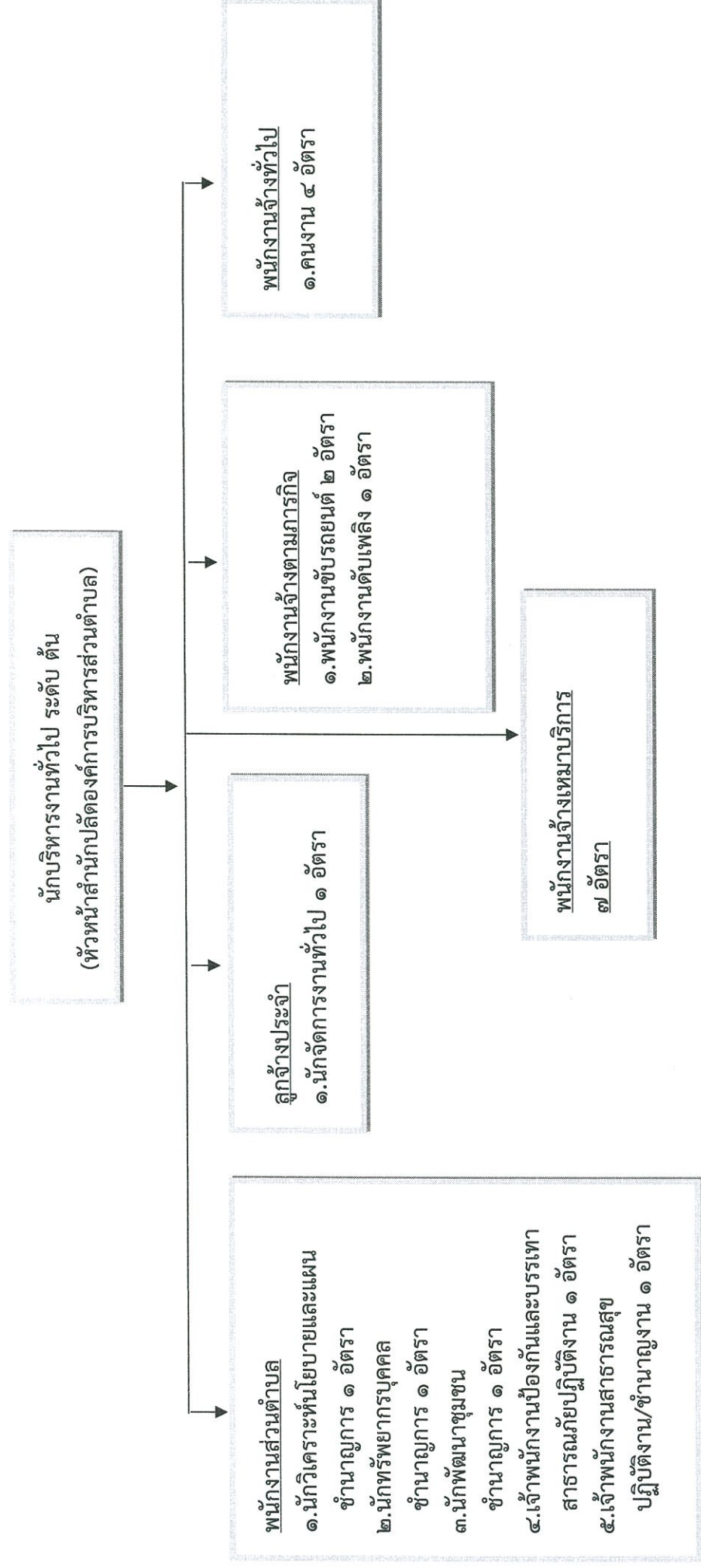
แผนภูมิแสดงงาน สำนักรับจัดการบริหารส่วนตำบลท่าแม่เลอบ

นักบริหารทั่วไป ระดับ ต้น
(หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

๑. งานราชการทั่วไปของ อบต.
๒. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. งานนิติการ
๗. งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์
๘. งานสวัสดิการสังคม
๙. งานสังคมสงเคราะห์
๑๐. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. งานเลขานุการของนายก อบต.
๑๒. งานกิจการสภา อบต.

๑๓. งานเลือกตั้ง
๑๔. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๑๕. งานส่งเสริมสุขภาพ
๑๖. งานการแพทย์ฉุกเฉิน
๑๗. งานหลักประกันสุขภาพ
๑๘. งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ
๑๙. งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๐. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒๑. งานส่งเสริมการเกษตร
๒๒. งานธุรการ
๒๓. งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิแสดงอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ



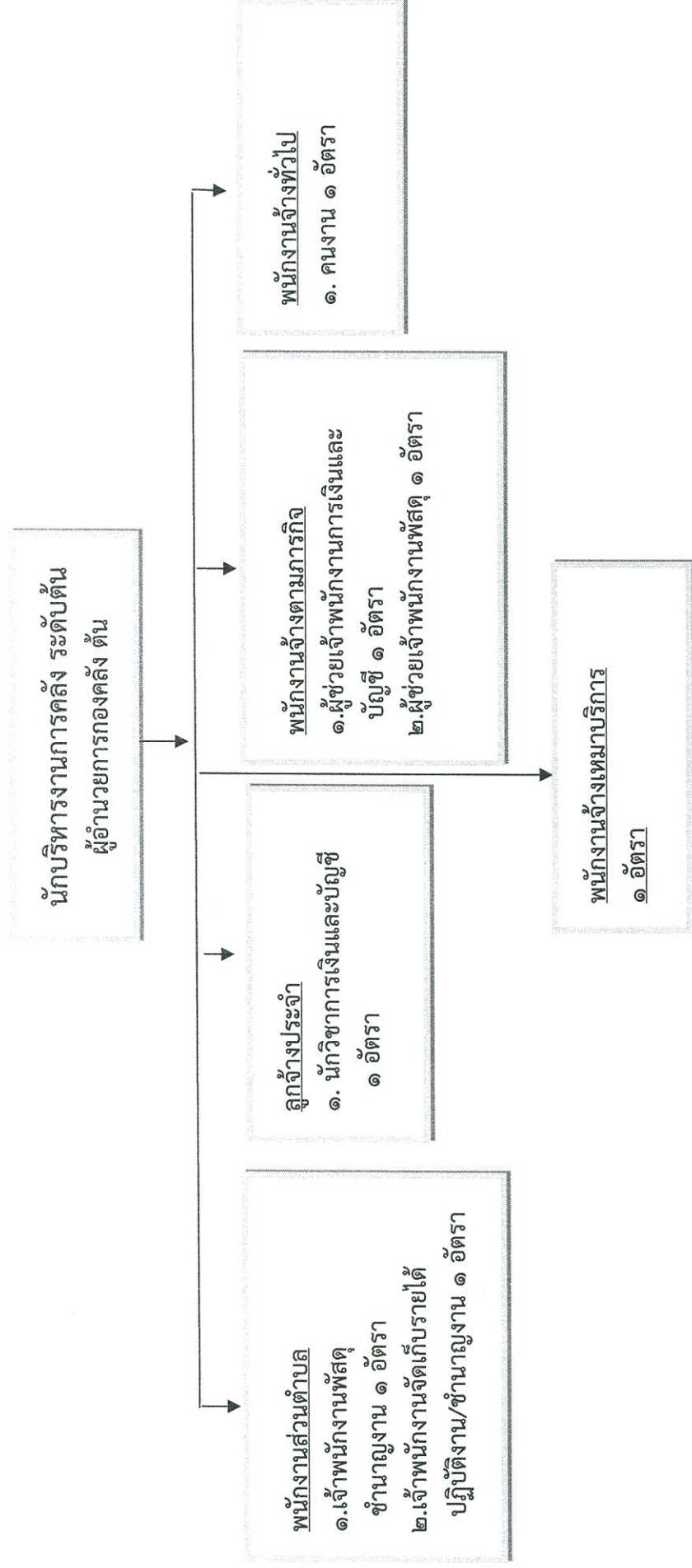
แผนภูมิแสดงงาน กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่เลอบ

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น
ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น

๑งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ
บำนาญและเงินอื่นๆ
๒ งานการจ่ายเงินการรับเงิน
๓ งานจัดทำฎีกา ตรวจสอบฎีกา ตรวจสอบใบสำคัญ
๔ งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท เกี่ยวกับ
สถานะการเงินการคลัง
๕ งานการจัดสรรเงินต่างๆ
๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท
๗ งานจัดทำงบทดลองประจำปีและประจำปี

๘ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน
๙ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และ
ทรัพย์สินต่างๆ
๑๐ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้
๑๑ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน
๑๒ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง
๑๓ งานแผนที่ภาษี
๑๔ งานธุรการ
๑๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิแสดงอัตรากำลัง กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ



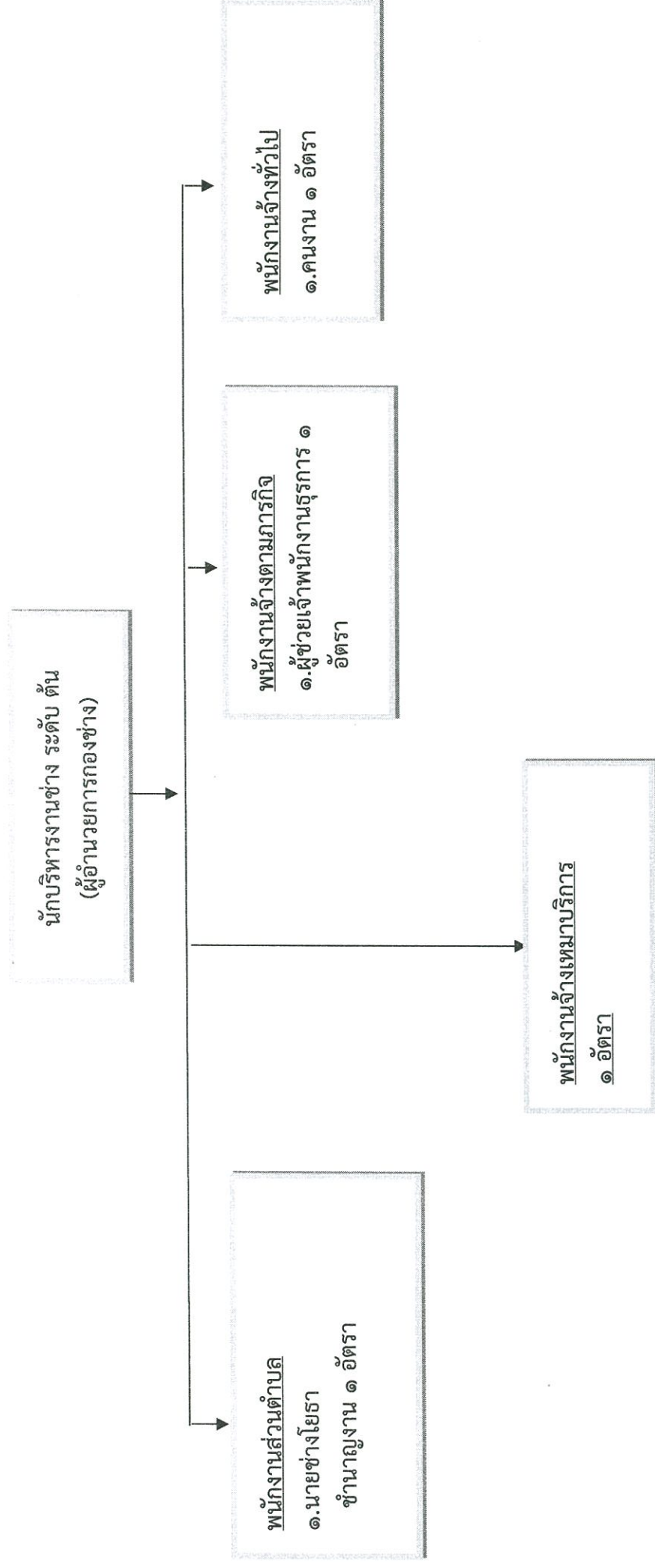
แผนภูมิแสดงงาน กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น
(ผู้อำนวยการกองช่าง)



๑. งานสำรวจ ออกแบบและเขียนแบบ
๒. งานประมาณราคา จำทำราคากลาง
๓. งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
๔. งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๕. งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง
๖. งานผังเมือง พ.ร.บ.การผังเมือง
๗. งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. งานธุรการ
๑๐. งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิแสดงอัตรากำลัง กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

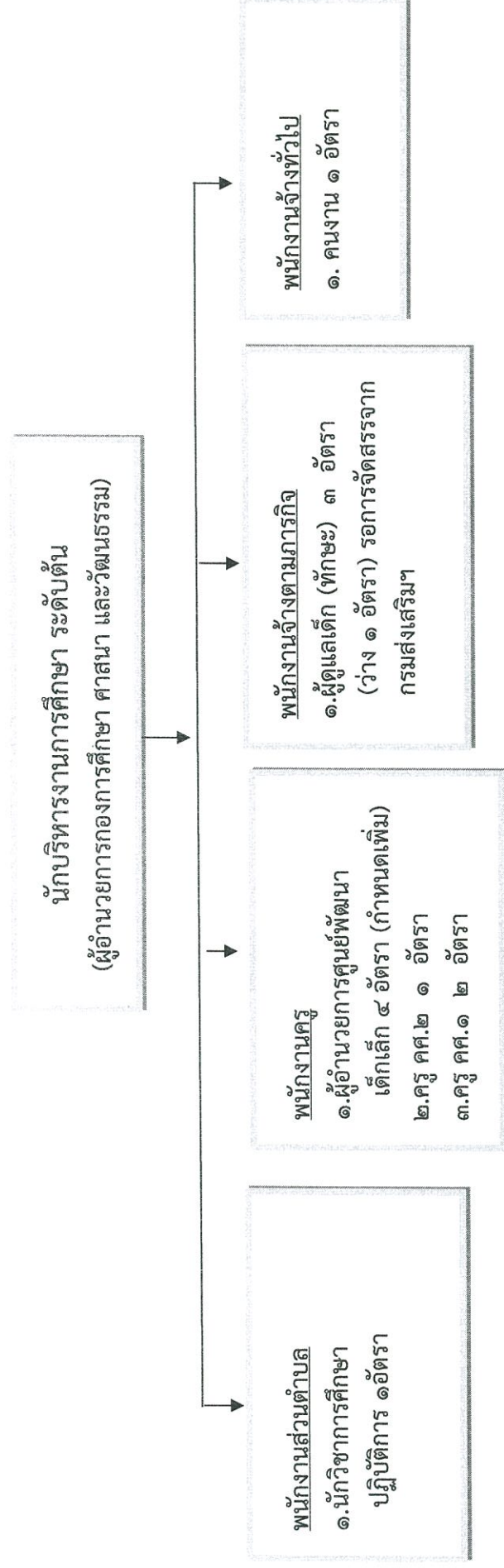


นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)



๑. งานบริหารงานการศึกษา
๒. งานพัฒนาการศึกษา
๓. งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๕. งานการศึกษาปฐมวัย
๖. งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
๗. งานการกีฬาและนันทนาการ
๘. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๙. งานธุรการ
๑๐. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๑. งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิแสดงอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

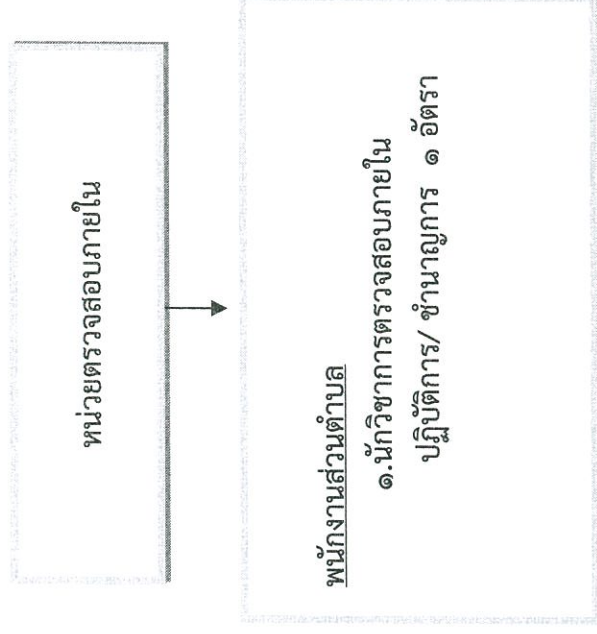


หน่วยตรวจสอบภายใน



๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
๒. งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบ การเก็บ รักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
๔. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
๕. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด
๖. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ
๗. งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ ตรวจสอบภายใน
๘. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง
๙. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

แผนภูมิแสดงอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑			๕๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐ (ว่างเดิม)	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒	นางสาวสุนทรี พันธุ์เดช	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒๕,๑๒๐
๓	นางสาวเรณู จอมภาค	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๓-๓-๐๑-๓๐๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๓-๓-๐๑-๓๐๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๔๒๓,๖๔๐			๔๒๓,๖๔๐
๔	นางสาวรุ่งอรุณ สมบูรณ์โชค	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๓-๓-๐๑-๓๐๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๓-๓-๐๑-๓๐๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๔๒๕,๒๔๐			๔๒๕,๒๔๐
๕	นางสาวภาณุทิพย์ กุลหลวง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๓๔๔,๓๒๐			๓๔๔,๓๒๐
๖	นายธินันท์ จินดาปลุก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เมคคาทรอนิกส์)	๕๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ป.ง.	๕๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ป.ง./ชง	๑๔๐,๔๐๐			๑๔๐,๔๐๐
๗			๕๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ป.ง./ชง	๕๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ป.ง./ชง	๒๔๗,๕๐๐			(ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ												
๘	นางจริพร คำแปง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๔๐			๒๔๗,๕๐๐
๙	นายยุทธ จอมภาค	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(๒๕,๖๗๐x๑๒)			๓๐๘,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นายพนม สิทธิวงศ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๑๒๐			๑๓๘,๑๒๐
๑๑	นายพงษ์เดช ยะดอย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	(๑๑,๕๑๐x๑๒)			๑๒๗,๔๔๐
๑๒	นายพิรพงษ์ อุสาสาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓	นางรำไพ สุภาก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน(แม่บ้าน)	-	-	คนงาน(แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายสุชาติ ธีรมาภาค	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน(การแพทย์ฉุกเฉิน)	-	-	คนงาน(การแพทย์ฉุกเฉิน)	-	(๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายอัฐพงษ์ สมเรือน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างยนต์)	-	คนงาน(งานป้องกัน)	-	-	คนงาน(งานป้องกัน)	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายอัฐพนธ์ พลิกแว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน(การโรง)	-	-	คนงาน(การโรง)	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าเดิม			กรอบอัตราค่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
กองคลัง(๑๔)													
พนักงานส่วนตำบล													
๑๗			๕๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		(ว่างเต็ม)	
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)			(๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐	
๑๘	นายภักขัย ก่อถาวร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ป.ง.	๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ป.ง./ชง.	๑๔๔,๒๘๐			๑๔๔,๒๘๐	
		(ช่างอิเล็กทรอนิกส์)							(๑๖,๑๔๐x๑๒)				
๑๙			๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐			(ว่างเต็ม)	
ลูกจ้างประจำ													
๒๐	นางณัฐษา ใจเดียว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	นวก.การเงินและบัญชี	-	-	นวก.การเงินและบัญชี	-	๓๐๓,๐๐๐			๒๔๗,๙๐๐	
		(การบัญชี)							(๒๕,๒๕๐x๑๒)			๓๐๓,๐๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๑	นางสาวณัฏกษณ์ พุฒิชัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๗๖,๕๒๐			๑๗๖,๕๒๐	
		(การบัญชี)							(๑๔,๗๑๐x๑๒)				
๒๒	นางสาวพัชราพร สุขเมืองชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๕๘,๖๔๐			๑๕๘,๖๔๐	
		(การบัญชี)							(๑๓,๒๒๐x๑๒)				
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๓	นางสาวกรรณิการ์ คำหล้า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		คนงาน(ธุรการ)		-	คนงาน(ธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
		(การบัญชี)							(๙,๐๐๐x๑๒)				
กองช่าง (๑๕)													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๔	นายชุมพต สุวรรณภาค	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐		๕๑๐,๙๖๐	
		(การจัดการงานก่อสร้าง)		(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๓๘,๐๘๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)			
๒๕	นายเดเมตชนม์ สิริไธย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๓๒๘,๘๘๐			๓๒๘,๘๘๐	
		(การจัดการงานก่อสร้าง)							(๒๗,๔๕๐x๑๒)				
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๖	นางสาวพรพิมล มูลสาร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ		-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๗๗,๖๐๐			๑๗๗,๖๐๐	
		(การเงินการธนาคาร)							(๑๔,๘๐๐x๑๒)				
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๗	นางวุฒิพงษ์ ชิตตะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		คนงาน(ก่อสร้าง)			คนงาน(ก่อสร้าง)		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
		(ช่างเชื่อมโลหะ)							(๙,๐๐๐x๑๒)				

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๘	นางสาวมณีรัตน์ กันพิชิต	ครูศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๕๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘,๘๕๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๘๐,๕๒๐	
๒๙	นางสาวอรพิน วงศ์ผืน	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาญี่ปุ่น)	๕๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๒๘,๕๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)			๒๒๘,๕๒๐	
												รอจัดสรรจากกรม	
												รอจัดสรรจากกรม	
												รอจัดสรรจากกรม	
๓๐	นางจินดารัตน์ หันวัน	ครูศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครู	ชก.	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครู	ชก.	๓๕๙,๕๒๐ (๒๙,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๐๑,๕๒๐	
๓๑	นางสาวสนธิ์ ใจสูง	ครูศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	-	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	-	๓๑๙,๒๐๐ (๒๖,๖๐๐x๑๒)			๓๑๙,๒๐๐	
๓๒	นางจริยา กวางจินะ	ครูศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	-	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	-	๓๑๐,๒๐๐ (๒๕,๘๕๐x๑๒)			๓๑๐,๒๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๓	นางนิงนิษันนัท ชม ภู	ครูศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๗๗,๖๐๐ (๑๔,๘๐๐x๑๒)			๑๗๗,๖๐๐	
๓๔	นางสาวชลธิชา ตีบเงิน	ครูศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			๑๑๒,๘๐๐	
							ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-				รอจัดสรรจากกรม	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๕	นางสาวนันทวรรณ เดชคำภาศ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)		คนงาน(ธุรการ)			คนงาน(ธุรการ)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๓๖			๕๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ จะกำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วย ตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบสอบถามความพึงพอใจ ในรูปแบบเอกสาร และระบบสารสนเทศ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้อง เหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และ ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดลำพูน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ทั้งนี้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

นายรัชชัย กุณหลวง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

ที่ ๓๔๙ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน ข้อ ๑๕, ๑๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธวัชชัย กุณหลวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ/หน่วยงาน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ โทร ๐-๕๓๐๙-๖๐๘๔
ที่ ๙๔๙๐๑/ ๒๗๗ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ที่ ๓๔๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันศุกร์ ที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ เพื่อพิจารณาร่วมกันในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อให้เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายวัชชัย กุณหลวง)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ



คู่มือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ/หน่วยงาน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ โทร ๐-๕๓๐๙-๖๐๘๔
ที่ ๙๔๙๐๑/ ๒๗๗ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ที่ ๓๔๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันศุกร์ ที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ เพื่อพิจารณาร่วมกันในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อให้เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายรัชชัย กุณหลวง)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

ทราบ

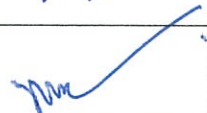
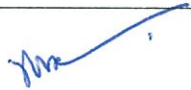
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
๒. ผู้อำนวยการกองช่าง.....
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง.....
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....
๕. หัวหน้าสำนักปลัด.....
๖. นักทรัพยากรบุคคล.....

.....เจ้าของเรื่อง
.....หัวหน้าส่วน
.....ปลัด อบต.

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายรัชชัย กุณหลวง	นายก อบต. ประธานกรรมการ		
๒	นายชุมพต สุวรรณภาศ รักษาราชการแทน	ปลัด อบต.ทแม่ลอบ กรรมการ		
๓	นางสาวมลิรัตน์ กันทชิต รักษาราชการแทน	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		
๔	นายชุมพต สุวรรณภาศ	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๕	นางสาวมลิรัตน์ กันทชิต	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ กรรมการ		
๖	นางสาวสุนทรี พันธุ์เดช	หน.สำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวรุ่งอรุณ สมบูรณ์โชค	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|------------------------------|--------------------------|---------------------|
| ๑. นายรัชชัย ภูณหลวง | ตำแหน่ง นายก อบต. | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายชุมพต สุวรรณภาค | ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง | กรรมการ |
| ๓. นางสาวมลรัตน์ กันทชิต | ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา | กรรมการ |
| ๔. นางสาวสุนทรี พันธุ์เดช | ตำแหน่ง หน.สำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวรุ่งอรุณ สมบูรณ์โชค | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต.ท่าแม่ลอบ

กล่าวด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อประกาศใช้แทนฉบับเดิม และในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ เพื่อเป็นการคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขึ้น ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ที่ ๓๔๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

๓.๑ เรื่องพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นายก อบต.ทาแม่ลอบ

ในการประชุมวันนี้ให้ฝ่ายเลขาอธิบายได้เลยครับ

นักทรัพยากรบุคคล

-การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทาแม่ลอบ จะต้องวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วยังต้องวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะต้องมีการปรับเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างที่มีอยู่ และควรเพิ่ม และยุบ อย่างไร ให้กรรมการแต่ละท่านเสนอความคิดเห็นได้เลยคะ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่แจกให้ทุกท่านนะคะ
ซึ่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้มีตำแหน่งว่างทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง และได้ดำเนินการดังนี้ค่ะ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ต้น

๒. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น

๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.

๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.

- สำหรับตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น ได้ดำเนินการสรรหา โดยวิธีรับโอน(ย้าย) ซึ่งได้ประกาศไปตั้งแต่วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แต่ยังไม่มีการติดต่อกลับมาคะ
- สำหรับ อีก ๓ ตำแหน่ง ในสายปฏิบัติ ก็ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) ไปคะ แต่ไม่มีใครมาติดต่อกะ ให้คณะกรรมการพิจารณาเพื่อดำเนินการสรรหาต่อไปคะใน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- สำหรับตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น นั้น ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ข้อ ๓ วรรค ๓ กรณีเป็นการสรรหาในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เมื่อผู้นั้นโอนมาดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ระดับกลาง/ระดับต้น แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดเดิมกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ว่างนั้น เป็นระดับกลางตามข้อ ๖ หลังจากปรับระดับเป็น กลาง และได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงจะสามารถดำเนินการสรรหาตามกระบวนการได้คะ

	- ให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ ศูนย์ จึงต้องกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ อัตรา ค่ะ สำหรับการสรรหา ให้รอการจัดสรรอัตราจากกรมฯ
หน.สป.	ในส่วนของสำนักปลัด ตามแผนนะค่ะ มีคนพอกับงานค่ะ แต่เป็นปัญหาที่ว่า ตอนนี้มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่งค่ะ คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. ได้ให้นักทรัพยากรศาตร์รับโอน แต่ไม่มีใครติดต่อโอน(ย้าย)มา จึงอยากให้ ขอใช้บัญชีจาก กสธ. เพื่อบรรจุแต่งตั้งค่ะ ขอกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยค่ะ
นายก อบต.	กรรมการท่านอื่นเห็นอย่างไรครับ
ผอ.กองช่าง รก. ปลัด อบต.	ผมเห็นด้วยครับ การขอใช้บัญชี น่าจะมีคนมาบรรจุแต่งตั้ง
ผอ.กองช่าง	ในส่วนของกองช่าง ตอนนี้ยังเพียงพอครับ
ผอ.กองการศึกษาฯ รก. ผอ.กองคลัง	ในส่วนของกองคลัง ซึ่งดิฉันรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง ดิฉันเห็นว่าเราสรรหาตำแหน่งว่าง ทั้ง ผอ.กองคลัง และ จพง.จัดเก็บรายได้ ค่ะ เพราะพนักงานเจ้าหน้าที่ในกองคลัง ต้องมีคนมาดำรงตำแหน่ง
นายก อบต.	ในส่วนของกองคลัง ให้ช่วยกันประชาสัมพันธ์ ในตำแหน่ง ผอ.กองคลัง ส่วนตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ให้ขอใช้บัญชี จาก กสธ. เหมือนตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ผอ.กองช่าง รก. ปลัด อบต.	ผมเห็นด้วยครับ ให้ขอใช้บัญชีทั้ง ๒ ตำแหน่งเลยครับ เพราะรับโอน(ย้าย) มานานก็ไม่มีใครติดต่อมา การขอใช้บัญชีน่าจะได้พนักงานมาบรรจุแต่งตั้ง ให้ฝ่ายเลขาดำเนินการขอใช้บัญชี กสธ. ได้เลยทั้ง ๒ ตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล	ทางฝ่ายเลขฯ จะดำเนินการขอใช้บัญชี กสธ. ๒ ตำแหน่ง คือ ๑. ตำแหน่ง จพง.สาธารณสุข ปง./ชง. ๒. ตำแหน่ง จพง.จัดเก็บรายได้ ปง./ชง. ประกาศรับโอน (ย้าย) ๑ ตำแหน่ง คือ ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.
ผอ.กองการศึกษา	ดิฉันเห็นด้วยให้คงตามแผนเดิมค่ะ ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
นายก อบต.	ดังนั้น คือตอนนี้ให้แต่ละกอง มอบหมายงานภายในให้ช่วยกันก่อน หากไม่มีคนเลือกบรรจุมา ค่อยมาพิจารณาในการสรรหาพนักงานจ้างกันอีกรอบ
หน.สป.	ดิฉันเห็นชอบตามท่านประธานค่ะ
ผอ.กองการศึกษา	ดิฉันเห็นชอบค่ะ

ผอ.กองช่าง

เห็นชอบครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นายก อบต.

ตกลงทุกคนเห็นชอบนะครับ ให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการต่อไปได้ ตามที่ได้แจ้ง
ในการสรรหาตำแหน่งว่าง จากแผนเดิม และให้กำหนดเพิ่มตามหนังสือสั่งการ ใน
แผนใหม่

นักทรัพยากรบุคคล

ทุกท่านเห็นด้วยตามนี้ ดิฉันจะเสนอร่างแผนอัตรากำลังฉบับนี้ให้ ก.อบต.
จังหวัดลำพูนพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปค่ะ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

นายก อบต.

ท่านใดมีอะไรจะชี้แจง เพิ่มเติมครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมนะครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวรุ่งอรุณ สมบูรณ์โชค)

นักทรัพยากรบุคคล



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชุมพต สุวรรณภาค)

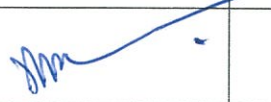
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒

วันที่ ๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายธวัชชัย กุณหลวง	นายก อบต. ประธานกรรมการ		
๒	นายชุมพต สุวรรณภาส รักษาราชการแทน	ปลัด อบต.ทแม่ลอบ กรรมการ		
๓	นางสาวมลรัตน์ กันพิชิต รักษาราชการแทน	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		
๔	นายชุมพต สุวรรณภาส	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๕	นางสาวมลรัตน์ กันพิชิต	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ กรรมการ		
๖	นางสาวสุนทรี พันธุ์เดช	หน.สำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวรุ่งอรุณ สมบูรณ์โชค	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒
วันที่ ๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|------------------------------|--------------------------|---------------------|
| ๑. นายรัชชัย ภูณหลวง | ตำแหน่ง นายก อบต. | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายชุมพต สุวรรณภาค | ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง | กรรมการ |
| ๓. นางสาวมลรัตน์ กันทชิต | ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา | กรรมการ |
| ๔. นางสาวสุนทรี พันธุ์เดช | ตำแหน่ง หน.สำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวรุ่งอรุณ สมบุญมีโชค | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต.ท่าแม่ลอบ

กล่าวด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อประกาศใช้แทนฉบับเดิม และในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ เพื่อเป็นการคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ ที่ ๓๔๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

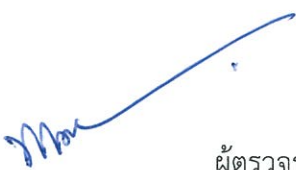
ระเบียบวาระที่ ๓	๓.๑ เรื่องพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
นายก อบต.ท่าแม่ลอบ	ในการประชุมวันนี้ให้ฝ่ายเลขาอธิบายได้เลยครับ
นักทรัพยากรบุคคล	-ตามที่ได้ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น ซึ่งได้นำเสนอแผนให้คณะกรรมการจังหวัดพิจารณาแผนอัตรากำลัง ได้ให้เปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง ของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ จากที่เสนอ เป็นระดับ กลาง/ ตัน นั้น ซึ่งจากการพิจารณาของคณะกรรมการให้ ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ข้อ ๓ วรรค ๓ กรณีเป็นการ สรรหาในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับตัน เมื่อผู้นั้นโอนมาดำรง ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ระดับกลาง/ระดับตัน แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดเดิมกำหนด ระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ว่างนั้น เป็นระดับกลาง ตามข้อ ๖ หลังจากปรับระดับเป็น กลาง และได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงจะสามารถดำเนินการสรรหาตามกระบวนการได้ค่ะ -ดังนั้น จึงขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ จากระดับ กลาง/ตัน เป็น ระดับ กลาง ค่ะ
นายก อบต.	กรรมการท่านอื่นเห็นอย่างไรครับ
ผอ.กองช่าง	ผมเห็นด้วยครับ
รก. ปลัด อบต.	
หน.สป.	ดิฉันเห็นชอบค่ะ
ผอ.กองการศึกษา	ดิฉันเห็นชอบค่ะ
ผอ.กองช่าง	เห็นชอบครับ
มติที่ประชุม	เห็นชอบ
นายก อบต.	ตกลงทุกคนเห็นชอบนะครับ ให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการต่อไปได้
นักทรัพยากรบุคคล	ทุกท่านเห็นด้วยตามนี้ ดิฉันจะเสนอร่างแผนอัตรากำลังที่มีการเปลี่ยนแปลงฉบับนี้ ให้ ก.อบต.จังหวัดลำพูนพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปค่ะ

ระเบียบวาระที่ ๔
นายก อบต.

เรื่องอื่น ๆ
ท่านใดมีอะไรจะชี้แจง เพิ่มเติมครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมนะครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.


(นางสาวรุ่งอรุณ สมบูรณ์โชค)
นักทรัพยากรบุคคล


ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายชุมพต สุวรรณกาศ)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแม่ลอบ

