



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว
เรื่อง บังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

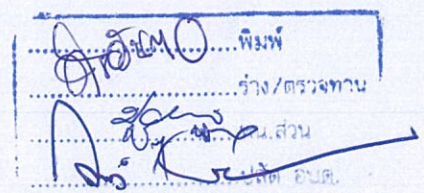
ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบโดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

ก.อบต.จังหวัดเชียงรายในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายเสวศ สมบูรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้แผนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน.....	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่.....	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๙
<u>ภาคผนวก</u>	
๑. บัญชีสรุปงบประมาณตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒. บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน	
๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
๔. รายงานการประชุมคณะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๕. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
๖. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๗. ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบใหม่) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี นโยบายของผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และรวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว บรรลุผลการพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่าง งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลัง : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

เป็น ๒๘.๐๒ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบกำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓/ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่เน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ อยู่ในพื้นที่อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๑ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลจอมหมอกแก้ว ๕,๒๐๓ คน ๒,๒๖๔ ครัวเรือน (เม.ย. ๒๕๖๓) มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๔๑.๒๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๕,๗๕๐ ไร่ มีลักษณะพื้นที่เป็นแนวยาว มีพื้นที่ตอนกลางตำบลเป็นที่ราบ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ประชาชนตั้งบ้านเรือนอยู่อาศัยและใช้ทำการเกษตร มีแม่น้ำลาว และแม่น้ำอื่นหลายสาย ไหลผ่านตลอดทั้งตำบลมีพื้นที่ป่าไม้และภูเขาอยู่ด้านทิศตะวันออกและทิศตะวันตกของตำบล และมีถนนตัดผ่านทุกหมู่บ้าน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำสวน ทำไร่ยาสูบ ทำไร่ข้าวโพด รับจ้างทั่วไป รับราชการ และค้าขาย

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วได้รวบรวมปัญหา และความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ปัญหาด้านสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
๔. ปัญหาหมู่บ้านขาดลานอเนกประสงค์
๕. ปัญหาการจัดสรรน้ำเข้าพื้นที่การเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน
๒. เพิ่มสิ่งอุปโภคที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
๓. ปรับปรุงถนนเข้าพื้นที่การเกษตร
๔. สร้างและก่อสร้างลานอเนกประสงค์เพิ่ม
๕. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การจัดหา และนำน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติมาใช้ให้เป็น ประโยชน์ในด้าน การเกษตร ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ได้แก่ น้ำใช้เพื่อการเพาะปลูก และการเลี้ยงสัตว์

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านแหล่งเงินทุน
๒. ปัญหาไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้า
๓. ปัญหาการว่างงาน
๔. ปัญหาได้ผลผลิตน้อย ราคาผลผลิตต่ำ

ความต้องการของประชาชน

๑. มีแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ
๒. มีแหล่งจำหน่ายสินค้า ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP หรือการตลาดออนไลน์ (Online- marketing) หรือการตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (e-Marketing)
๓. มีตลาดนัดแรงงานเพื่อให้คนงานและนายจ้างพบกันสะดวกขึ้น
๔. ส่งเสริม สนับสนุนมีตลาดรองรับราคาผลผลิตทางการเกษตร

๓.ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๑.ปัญหายาเสพติด
- ๒.ปัญหาความยากจน
- ๓.ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้ได้รับการบริการเท่าที่ควร

ความต้องการของประชาชน

- ๑.ร่วมมือ และประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาเสพติด
- ๒.ส่งเสริมการให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม
- ๓.พัฒนาคุณภาพชีวิตคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๔.มีสวัสดิการของรัฐให้บริการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๔.ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ๒.ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ๓.การส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการไม่เพียงพอ
- ๔.ปัญหาความรู้ความเข้าใจไม่ถูกต้องในระเบียบกฎหมายของบุคลากร
- ๕.ปัญหาประชาชนหลีกเลียงภาษี
- ๖.ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๗.เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานยังไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชน

- ๑.เพิ่มการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ
- ๒.เพิ่มการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ๓.เพิ่มช่องทางข้อมูลข่าวสารจากทางราชการสู่ประชาชน
- ๔.พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร
- ๕.ปลูกฝังจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับฝ่ายข้าราชการและฝ่ายการเมือง
- ๖.ให้ความรู้รับประชาชนในเรื่องการจัดเก็บภาษี การเสียภาษี
- ๗.พิจารณาบทลงโทษผู้ที่หลีกเลียงภาษี ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑.ปัญหาหมอกควัน ปัญหาไฟป่า
- ๒.ปัญหาสารอันตราย ได้แก่ อัดฉีดภัย วาตภัย อุทกภัย และแผ่นดินไหว
- ๓.ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า
- ๔.ปัญหาภัยแล้งและภัยหนาว
- ๕.ปัญหาภัยจากโรคระบาดสัตว์
- ๖.ปัญหาภัยจากโรคแมลง สัตว์ หรือศัตรูพืชระบาด
- ๗.ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘.ปัญหาการใช้สารเคมีทำการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- ๑.มีระบบป้องกันไฟไหม้ป่าธรรมชาติ เช่น ปลุกต้นกล้วยเป็นแนวกันไฟป่าหรือมีการตรวจหาไฟ ในช่วงฤดูไฟป่า หรือผู้บุกรุกทำลายป่า
- ๒.ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันภัยต่างๆ
- ๓.ส่งเสริมให้ความรู้การป้องกันภัยจากโรคระบาดสัตว์
- ๔.ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ทดแทนการใช้สารเคมีทำการเกษตร
- ๕.มีผู้รับซื้อขยะรีไซเคิลจากการส่งเสริมคัดแยกขยะ
- ๖.ส่งเสริมการเก็บกักน้ำไว้ในฤดูแล้ง เช่น ขุดสระเก็บน้ำ หรือภาชนะรองรับน้ำฝน

๖.ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๑.ปัญหาโรคเอดส์
- ๒.ปัญหาความเชื่อดั้งเดิม
- ๓.ปัญหาการระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ๔.ปัญหาโรคมือเท้าปากในเด็ก
- ๕.ปัญหาโรคไข้หวัดนก
- ๖.ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
- ๗.ปัญหาโรคไข้หวัดใหญ่
- ๘.ปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)
- ๙.ปัญหาอุบัติเหตุทางถนนหรือถนนปลอดภัยและการแพทย์ฉุกเฉิน

ความต้องการของประชาชน

- ๑.ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคเอดส์และตรวจเลือดเป็นประจำ
- ๒.ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปากในเด็ก โรคไข้หวัดนก ไข้หวัดใหญ่ และโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)
- ๓.ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า-แมวเป็นประจำทุกปี
- ๔.มีการตั้งด่านตรวจในเทศกาลสำคัญและแก้ไขจุดเสี่ยง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาขาดแหล่งเรียนรู้ และการส่งเสริมด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ปัญหาเด็กนักเรียนยากจนขาดทุนการศึกษา
๓. ปัญหาการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานตามที่กำหนด
๔. ปัญหาค่านิยมที่ดีต่อศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นถดถอย

ความต้องการของประชาชน

๑. เพิ่มและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.)
๓. มีทุนการศึกษาให้นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน
๔. กระตุ้นและส่งเสริมขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมอันดีงามของไทยให้แพร่หลาย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนกฎหมายอื่น รวมถึงความต้องการของประชาชน และนโยบายนายขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนชุมชน แผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว นโยบายของรัฐบาล และมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งต้องดำเนินการด้านต่าง ๆ จึงดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร โอกาสขององค์กร และภัยคุกคามดังนี้

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศาลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลายๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทางคือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศาลากร
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าวได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในความเห็นชอบผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาสามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้

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

สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๙. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๑๐. คนงาน | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำปี เดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการคลังชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลจอมหมอกแก้ว

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| ๑. ครู คศ.๑ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลจอมหมอกแก้วมีเด็กเล็ก จำนวน ๒๔ คน (ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓) แต่มีครูเพียง จำนวน ๑ คน ไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ ที่กำหนดอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็กโดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลจอมหมอกแก้ว ควรกำหนดครูผู้ดูแลเด็ก เพิ่มอีก ๑ คน เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องงบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต้องบบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากการวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑.จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๑.๒ ท่าเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงระหว่างอำเภอพาน อำเภอเมือง
- ๑.๓ พื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ลำไย ฝรั่ง พารา ยาสูบ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ปาล์มน้ำมัน

- ๑.๔ มีสถานที่ทางธรรมชาติที่สวยงามและสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๑.๕ มีศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- ๑.๖ มีเอกลักษณ์ล้านนาด้านวัฒนธรรม ประเพณี ภาษาและโบราณสถาน
- ๑.๗ มีภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑.๘ มีแหล่งท่องเที่ยวพระธาตุจอมหมอกแก้ว แหล่งเพาะเลี้ยงสัตว์ป่าแม่ลาว
- ๑.๙ มีน้ำจากอ่างเก็บน้ำห้วยล้านไหลผ่านทั้งปี เหมาะกับการทำการเกษตร

ฯลฯ

๒.จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๒.๑ ประชาชนมีฐานะยากจนและการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- ๒.๒ ปัญหาทางสังคม ได้แก่ ยาเสพติด โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก ผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๓ แรงงานไม่มีคุณภาพ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
- ๒.๔ การจัดการตลาด การผลิตและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ยังไม่มีประสิทธิภาพ
- ๒.๕ โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะถนน รางระบายน้ำ ยังมีไม่เพียงพอ
- ๒.๖ ปัญหาขาดการพัฒนา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า

ฯลฯ

๓.โอกาส (Opportunities)

๓.๑ นโยบายของรัฐบาล ได้ส่งเสริมการพัฒนาสินค้า ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น (OTOP) เพื่อการส่งออกมีการกระจายอำนาจให้อาเภอประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา มีการปราบปรามยาเสพติด และผู้มีอิทธิพล ทำให้ชุมชนหมู่บ้านมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

๓.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓ รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats)

- ๔.๑ ขาดเงินทุนในการพัฒนาที่พอเพียง
- ๔.๒ ผลผลิตของเกษตรกรที่ผลิตออกมาขาดตลาดรองรับ
- ๔.๓ ผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมภายในครัวเรือนยังไม่มีประกันราคาของรัฐบาล
- ๔.๔ ปัจจัยด้านการผลิตมีราคาสูงขึ้นแต่ผลผลิตกลับมีราคาต่ำ
- ๔.๕ ประชาชนเกิดการว่างงานหลังจากฤดูทำนา
- ๔.๖ คนยากจน ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมดงบประมาณมีจำนวนจำกัด ขาดการสงเคราะห์จากหน่วยงานของรัฐ

๔.๗ เส้นทางคมนาคมทางบกภายในหมู่บ้าน การคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว พื้นที่การเกษตรยังไม่ได้มาตรฐานเป็นอุปสรรคต่อการเดินทาง

- ๔.๘ พื้นที่ ที่อยู่อาศัยและที่ทำกินบางส่วนมีน้ำท่วมขังในฤดูฝน ขาดแคลนน้ำดื่ม
- ๔.๙ ราษฎรบางส่วนยังขาดเอกสารสิทธิ์ในการถือครองที่ดินทั้งส่วนที่อยู่ออาศัยและพื้นที่ทำกิน
- ๔.๑๐ ชุมชนที่อยู่ออาศัยที่ห่างไกลยังขาดกระแสไฟฟ้าใช้ รวมทั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- ๔.๑๑ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสาธารณสุขมูลฐาน
- ๔.๑๒ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านวิชาการเกษตร และการใช้สารเคมีในการเกษตร

การดำเนินการตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย แผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ (อบจ.เชียงราย) แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- (๖) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การดูแลบำรุงรักษาแหล่งน้ำ
- (๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๘) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๙) ก่อสร้างถนนลูกรัง
- (๑๐) ก่อสร้างและบำรุงรักษาถนนและสะพาน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิรูป

- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การจัดการศึกษา
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๑) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยใน

ชีวิตและทรัพย์สิน

- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) คัดครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- (๗) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

๖.ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ซึ่งพิจารณาและเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๕) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๘) การจัดการศึกษา
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน

- (๑๘) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๑๙) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๒๐) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๒๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- (๒๕) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

(๒๖) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒๗) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๒๘) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒๙) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓๐) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓๑) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓๒) การควบคุมอาคาร

(๓๓) การผังเมือง

(๓๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

ภารกิจรอง

(๑) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

(๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑.สำนักปลัด อบต.

๒.กองคลัง

๓.กองช่าง

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ไม่มีลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๓๒ อัตรา การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามจำนวนภารกิจและปริมาณงาน แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

- ปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา
- รองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา
- หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา
- ๑) สำนักปลัด อบต. จำนวน ๑๑ อัตรา
- ๒) กองคลัง จำนวน ๓ อัตรา
- ๓) กองช่าง จำนวน ๔ อัตรา
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๓ อัตรา

การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวน ๓ แห่ง จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วมีความเหมาะสมกับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณรายจ่ายดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่ลาว (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓)

ที่	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓	อัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๓			
				พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	รวม
๑	อบต.จอมหมอกแก้ว	๔	๓๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๐	-	๑๒	๓๒
๒	อบต.โป่งแพร่	๔	๓๑,๓๐๐,๐๐๐	๒๐	-	๑๓	๓๓
๓	อบต.บัวสลี	๔	๓๒,๓๐๐,๐๐๐	๒๒	-	๑๔	๓๖

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วกับองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.จอมหมอกแก้ว		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.โป่งแพร่	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอาวุโส	๑
-		เจ้าพนักงานธุรการ	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑
-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๒
-		พนักงานดับเพลิง	๒

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	-	
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลจอมหมอกแก้ว ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑
-		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๒
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
-		คนงาน	๑
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>			
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑
รวม	๓๒	รวม	๓๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	
จำนวน ๓๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท		จำนวน ๓๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท	

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วกับองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.จอมหมอกแก้ว		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.บัวสลี	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยชำนาญงาน	๑
-		เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑
-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
-		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๒	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๓

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
คนงาน	๑	คนงาน	๑
กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
-		วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	นายช่างโยธาชำนาญอาวุโส	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
คนงาน	๑	คนงาน	๒
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลจอมหมอกแก้ว		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๓

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๓
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>		<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	-	
รวม	๓๒	รวม	๓๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	
จำนวน ๓๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท		จำนวน ๓๒,๓๐๐,๐๐๐ บาท	

ทั้งนี้ ที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในทุกส่วนราชการ แต่องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีข้อบกพร่องด้านการพัฒนารายได้ การสร้างรายได้ และปัญหาจากระบบเศรษฐกิจโดยรวมของทั้งประเทศที่ชะลอตัวลง ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงขึ้นไม่สมดุลกับงบประมาณรายได้ที่เพิ่มขึ้นในปริมาณที่น้อยกว่า แต่ทั้งนี้ในหลายๆ การกิจงาน องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วได้มีการบริหารจัดการให้สามารถลดขั้นตอนการทำงาน ลดระยะเวลา และลดปริมาณการใช้กำลังคนลงไปได้มาก ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ โดยการเพิ่มการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ ให้ปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว มีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพิ่ม จึงกำหนดให้มีงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัด เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<u>๑.สำนักปลัด</u> ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	<u>๑.สำนักปลัด</u> ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม*	*กำหนดเพิ่มตามแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต <u>เป้าประสงค์</u> ประชาชนมีสุขภาพดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียม <u>ค่าเป้าหมาย</u> พัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน <u>กลยุทธ์</u> สนับสนุนงานด้านสาธารณสุข <u>แนวทางการพัฒนา</u> โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันการระบาดของโรคติดต่อทุกประเภท สนับสนุนการดำเนินงานของ อสม.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และ สปสช.

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<u>๒.กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์ <u>๓.กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค <u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	<u>๒.กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์ <u>๓.กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค <u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

โครงสร้างการกำหนดงานเพิ่มและผู้รับผิดชอบ
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว อำเภอแม่อลาด จังหวัดเชียงราย

ที่	สำนัก/กอง/ฝ่าย/งาน	ลักษณะภารกิจ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต. ๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	รับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้งการ รักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุม ป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งาน สุขภาพเฝ้าระวัง รวมถึงงานวางแผนครอบครัว งานอนามัย แม่และเด็ก งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้สุศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งานโภชนาการ และ งานทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงานทางด้านระบาดวิทยา งานเผยแพร่อบรม สาธิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูล ฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และ อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข หรือปฏิบัติงาน ในลักษณะส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของ หน่วยงานสาธารณสุขในระดับต่าง ๆ ประสานงานให้ ความร่วมมือกับ แพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่าย รักษาพยาบาลในทางสาธารณสุข รวมทั้งร่วมปฏิบัติงาน ศึกษา วิจัย สืบสวน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	ตามแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาตาม คุณภาพชีวิต เป้าประสงค์ ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและได้รับการดูแล อย่างเท่าเทียม คำปณิธาน พัฒนาด้านสังคมและ คุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขและปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน กลยุทธ์ สนับสนุนงานด้านสาธารณสุข แนวทางพัฒนา โดยส่งเสริมและ สนับสนุนการป้องกันโรคของโรคติดต่อ ทุกประเภท สนับสนุนการดำเนินงานของ อสม. โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล และ สปสช.

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว มี
อัตรากำลังที่ต้องใช้แต่ละส่วนราชการ ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๓	สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๖		นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๗		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๘		นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๙		ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๐		ผช.เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
		รวม ๑๒ ตำแหน่ง		๑๓	๑๓	-	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการคลัง	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	-	
๖		ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๗	๗	-	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	-	
๓		ผช.นายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๔		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	-	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา
		รวม ๔ ตำแหน่ง		๔	๔	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๑	อยู่ระหว่างรอการ สรรหาจาก ก.อบต.
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	
๓		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง./พง.	๑	๑	-	
๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๕		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายการสอน	๑	๑	-	
๖		ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
๗		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๗	๖	๑	
๑	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ. ปก./ชก.	๑	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	๑	๑	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด/รองปลัด (๐๐)								
๑.นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น (รอง ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
๓.นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้า สำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง(๐๔)								
๑๓.นักบริหารงานการคลังระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑		-	-	
๑๕.นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญ งาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
๒๐.นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๒๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
๒๔.นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างรอ การสรรหา จาก ค.อบต. ว่างเมื่อวันที่ ๑ ม.ค.๒๕๕๙
๒๕.นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๒๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลจอมหมอกแก้ว								
๒๘.ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๒๙.ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๑.นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๓	๓๓	๓๓	+๑	-	-	

ส.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๑,๓๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๙,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๓	สำนักปลัด อบต.(๑๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๑,๓๒๐	๔๖๙,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๒๙๙,๙๘๐	(๒๒,๙๘๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๓๕,๙๗๐	(๒๕,๔๗๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๔,๕๖๐)
๙	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๑๗๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๔,๕๖๐	๑๙๒,๐๐๐	(๑๔,๒๔๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๑๕๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	(๑๒,๕๖๐)
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๐	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)
๑๒	คนงาน	๐	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้นะยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๓	กองคลัง (๑๔)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๐,๒๒๐	๕๐๔,๒๒๐	๕๑๗,๕๖๐	(๒๖,๓๔๐)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๒๒๐	๒๔๙,๕๔๐	(๑๕,๘๔๐)
๑๕	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๘๙,๒๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๐๒๐	(๓๑,๓๔๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๑๙๙,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๐๔๐	(๑๕,๐๔๐)
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๘๘๐	๓๒๙,๘๐๐	(๒๑,๘๘๐)
๑๘	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๑๗๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๔๔๐	๑๙๑,๘๘๐	๑๙๙,๙๒๐	(๑๕,๗๒๐)
๑๙	คนงาน	๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	กองช่าง (๑๕)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๒๐๐	๔๖๕,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
๒๒	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๑๗๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๙๕,๕๙๐	(๑๕,๕๙๐)
๒๓	คนงาน	๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๖,๐๐๐	๑๐๖,๐๐๐	๑๐๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
							๒	๒	๒	+	๑	๐	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๗)																			
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นัก บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๒๕๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	อยู่ระหว่าง รอการสรร หาจาก ก. อปค.ว่างเมื่อ ๑ ม.ค.๕๕	
๒๕		นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๔๗๖,๘๔๐		
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๑,๑๙๐)		
๒๗	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้ มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๗๑,๓๖๐	(๑๒,๖๙๐)		
๒๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก) (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๐	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๒๙	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๐	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		

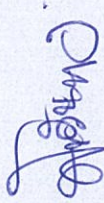
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๖,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๖๐)
(๔) รวม			๓๒	๓๑	๗,๖๖๕,๑๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๓	๓๓	๓๓	๑	๐	๐	๒๖๒,๘๖๐	๒๖๘,๙๘๐	๒๗๐,๑๘๐	๘,๔๑๓,๙๘๐	๘,๖๘๒,๙๖๐	๘,๙๕๓,๑๔๐	
(๕) ประเมินการประเมินผลตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๖) รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

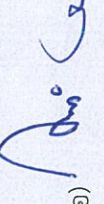
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๓๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

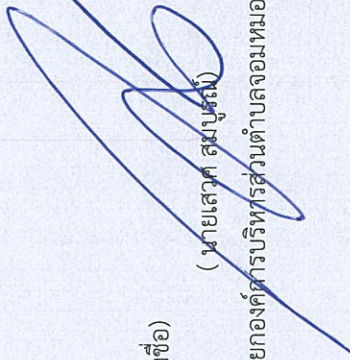
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ = ๓๔,๖๕๐,๐๐๐

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๔,๖๕๐,๐๐๐ บาท บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ = ๓๖,๓๘๒,๕๐๐

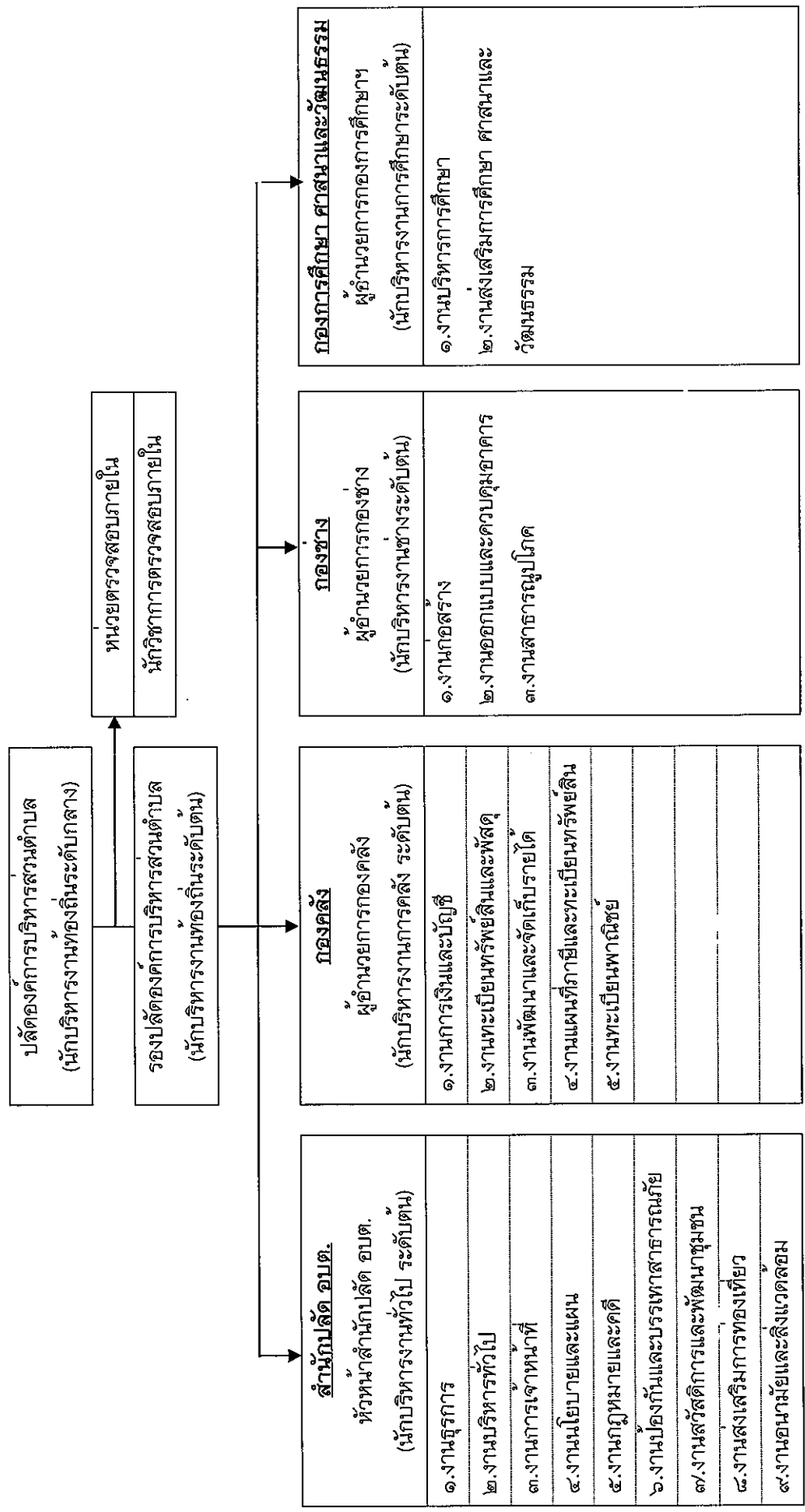
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๖,๓๘๒,๕๐๐ บาท บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ = ๓๘,๒๐๑,๖๒๕

(ลงชื่อ)  ผู้จัดทำ
(นางสาวพัชรินทร์ ไตเจริญ)
นักทรัพยากรบุคคล

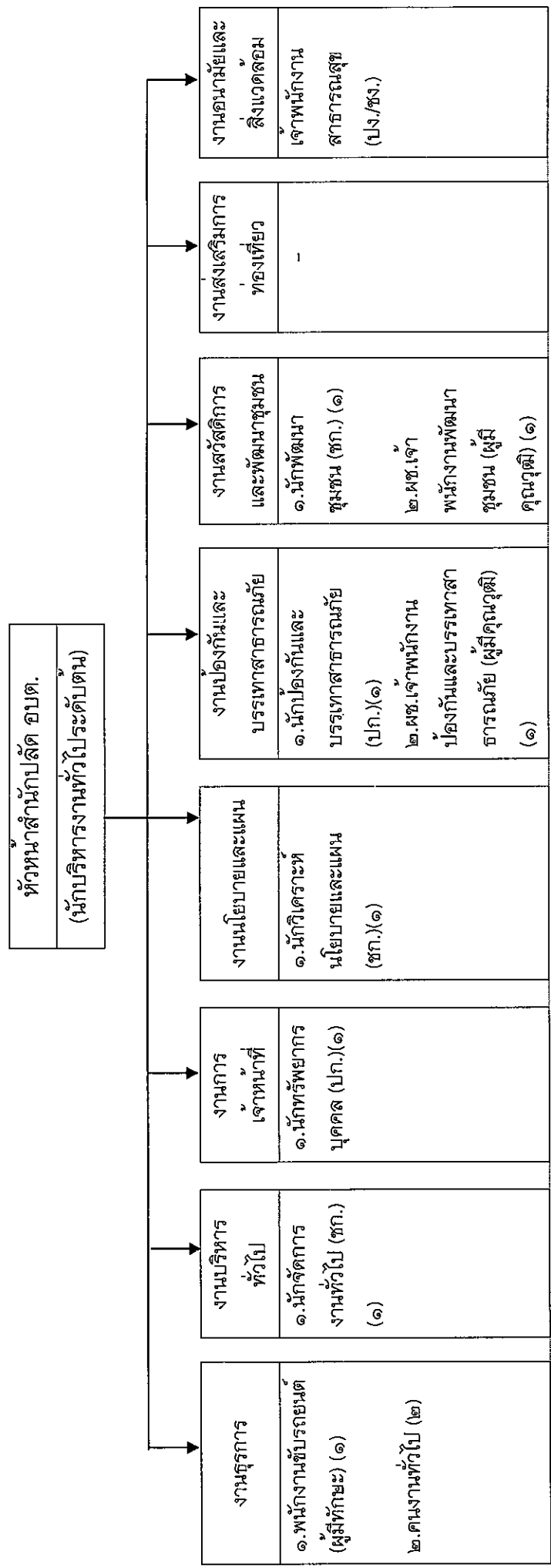
(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายกาด เต็มเมืองพาน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

(ลงชื่อ)  ผู้รับรอง
(นายเสวศ สมบุญรัมย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

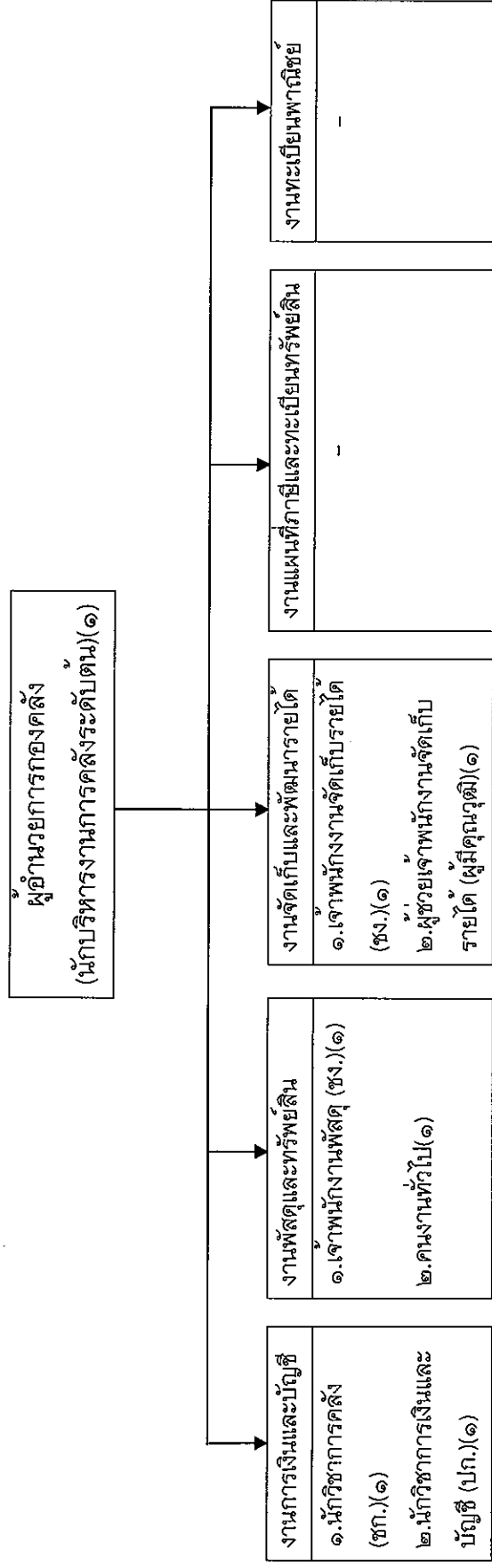
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



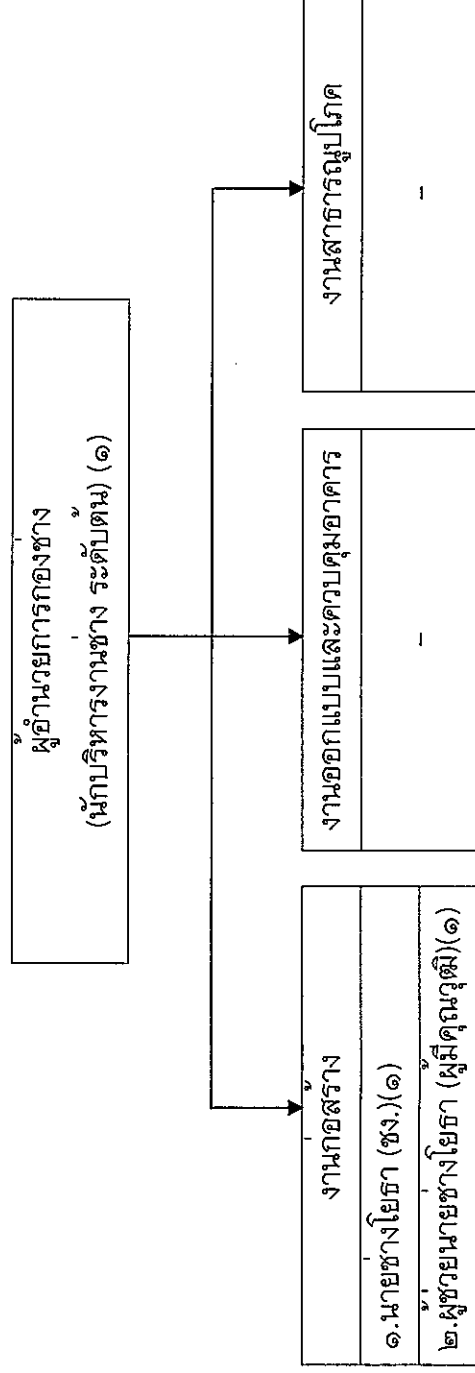
๑๐.๑ โครงสร้างส่วนราชการของสำนักงานปลัด อบต.



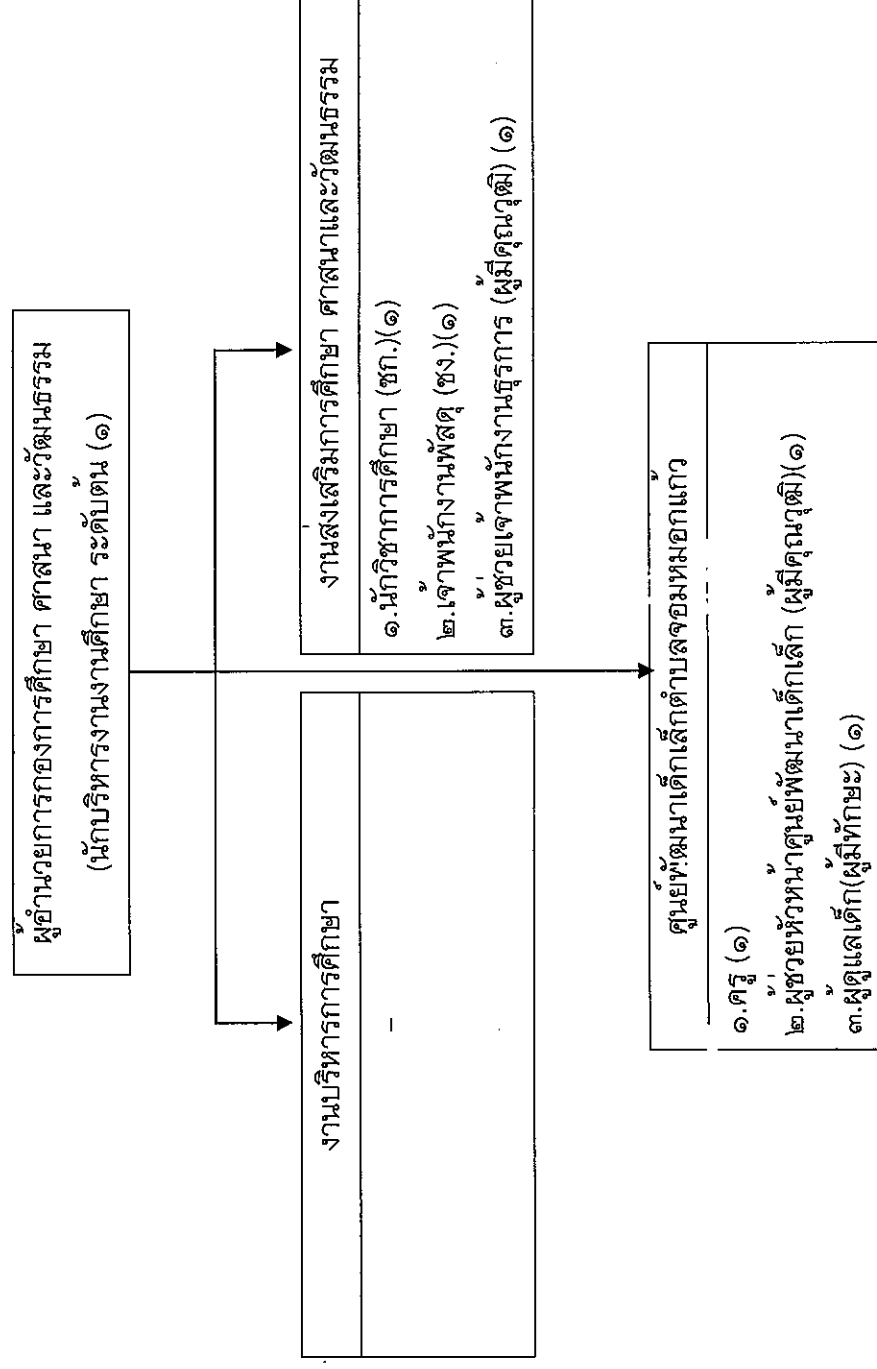
๑๐.๒ โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



๑๐.๓ โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



๑๐.๔ โครงสร้างส่วราชการของการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



บัญชีรายชื่อการจัดคณะเข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายกัณฑ์	เชียงใหม่	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๕๑,๙๓๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นายบัญชา พูลผล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๓	ลำนักปลัด อบต. น.ส.ปรมาพร เมฆขยาย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๔	น.ส.อริสรัญ คำมา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)			
๕	น.ส.พัชรินทร์ ไตเจริญ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)			
๖	นายเอกภพ วงศ์เที่ยง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)			
๗	น.ส.แถมกาญจน์ ทองศักดิ์สกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)			
๘	นายบัณฑิต สุวรรณผล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)			
๙	หน้ียงนางข้าง นายสุทิน อื่นคำ	ปวส.(ช่างเทคนิคโลหะ)	-	ผ.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผ.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๗๐,๕๒๐ (๑๔,๒๕๐x๑๒)			
๑๐	นายสังเวียน ผาคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๔๙,๕๐๐ (๑๒,๔๕๐x๑๒)			
๑๑	นางวารกรณ์ ปัญญาช่วย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (แขนงวิชาการบัญชี)	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๕๐,๘๕๐ (๑๒,๕๗๐x๑๒)			
๑๒	น.ส.นภาพร พงสุมทร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๓	น.ส.ธัญญลักษณ์ แก้วสุวรรณ	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
	กองคลัง													
๑๔	นางเพ็ญศรี บำรุงรส	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๑๕	น.ส.ประกายวรรณ ชานา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๕๐x๑๒)			
๑๖	นางกัญญารัตน์ แทนดี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ช.ก.	๑๒-๓-๐๕-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ช.ก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)			
๑๗	น.ส.อรพรรณ ไกรลุ่มพิพัฒน์	บัญชีบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ช.ง.	๑๒-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ช.ง.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐x๑๒)			
๑๘	น.ส.สุชนันท์ เอกตาแสง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ช.ง.	๑๒-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ช.ง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๒๐x๑๒)			
๑๙	พนักงานจ้าง นางนิตยา วงศ์ษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (แผนกวิชาการจัดการทั่วไป)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๗,๒๔๐ (๑๔,๖๗๐x๑๒)			
๒๐	น.ส.จุฬาลักษณ์ เชื้อนขันต์	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
	กองช่าง													
๒๑	นายสุรศักดิ์ ใจรัมย์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๒	นายเกียรติศักดิ์ มีระหงษ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช.ง.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช.ง.	๒๘๐,๕๕๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)			
	พนักงานจ้าง													
๒๓	นายศุภชัย มงคลคีติ์	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๗,๘๘๐ (๑๔,๕๓๐x๑๒)			
๒๔	นายธีรฤกษ์ สิทธิรัตน์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(วิศวกรรมไฟฟ้า)		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๕	-ว่าง-	-		คนงาน				คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๖	กองการศึกษา	-	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๙,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	อยู่ระหว่างรอการสรรหา จาก ก.อบต. ว่างเมื่อ ๑ ต.ค.๕๙
๒๗	นายสุรัชย์ อินทะนุ	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	อ.ท.	ขก.	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	อ.ท.	ขก.	๓๒,๘๐๐ (๒๗,๔๔๐x๑.๒)	๒๕,๔๔๐ (๒๑,๑๔๐x๑.๒)	
๒๘	นางภัทรพร ภิราษร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บัญชี)	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	อ.ท.	ขง.	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	อ.ท.	ขง.	๒๕,๔๔๐ (๒๑,๑๔๐x๑.๒)	๒๕,๔๔๐ (๒๑,๑๔๐x๑.๒)	
๒๙	พนักงานจ้าง นางอำไพ เรือนคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕,๒๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑.๒)	๑๕,๒๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑.๒)	
๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นางเดือนจิตต์ ฝาคำ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๔๓	ครู (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	คศ.๑	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๔๓	ครู (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	คศ.๑	คศ.๑	-	-	-
๓๑	น.ส.ทัศนีย์ เป็งเรือน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานานาชาติ)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๓๒	น.ส.ชมลพรรณ อินคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-
๓๓	หน่วยตรวจสอบภายใน น.ส.อรรณณ เกตุแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	อ.ท.	ป.ก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	อ.ท.	ป.ก.	๒๕,๔๔๐ (๒๐,๓๙๐x๑.๒)	๒๕,๔๔๐ (๒๐,๓๙๐x๑.๒)	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาสสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพคุ้มค่า อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเกิดประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไว้ในแผนการพัฒนา ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบลให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน ดังนี้

วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

๑. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ทักษะทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีการพัฒนาไปในทางสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
๓. เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
๔. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

หลักสูตรในการพัฒนา

๑. หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

วิธีการพัฒนา

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานตามตำแหน่งหน้าที่กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนามูลฐานบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วเป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือเชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น จากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้ให้บริการประชาชนในพื้นที่ด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวก และลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการ ได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและให้บุคลากร นำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติ หรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๙. ส่งเสริมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน การปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล

๑๐. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม และโครงการเพื่อพัฒนารองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
งบประมาณ

๑. งบประมาณจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

๒. งบประมาณจากส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น

การติดตามและประเมินผล

๑. ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจะพึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างพึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างพึงมีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๕. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างพึงยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๖. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างพึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี ตรงต่อเวลา และไม่เลือกปฏิบัติ

๗. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างพึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างพึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๙. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างพึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๐. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างพึงตั้งมั่นในศีลธรรมและพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๑๑.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๑๒.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



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

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้วครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙ ข้อ ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙/๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการฯ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายเสวศ สมนิธิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว

.....	พิมพ์
.....	ร่าง/ตรวจทาน
.....	ทน.ส่วน
.....	ปลัด อบต.

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา
แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหมอกแก้ว ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๒	กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์	
๓	กองช่าง	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙ ข้อ ๒๓๐ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายเสวต สมบูรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว



บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี อันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	