

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก	๔๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๗๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๑
๑๔. ภาคผนวก	
- ร่างประกาศแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี	๘๔
- ร่างโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน	๘๕
- ร่างประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	๘๗
- ร่างประกาศคุณธรรมจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างฯ	๙๐
- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๙๓
- รายงานการประชุม	๙๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม คณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๕ / ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๕. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะจึงมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ สภาพปัญหา

- (๑) การเดินทางถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนดินลูกรัง หินคลุกและถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ผิวจราจรชำรุด ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก
- (๒) ราษฎรบางหมู่บ้านยังไม่มีน้ำประปาใช้เพื่อการอุปโภคและบริโภค
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ อาจเกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของราษฎรผู้ใช้เส้นทางและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน
- (๔) ราษฎรบางหมู่บ้านยังไม่มีไฟฟ้าใช้
- (๕) ราษฎรไม่มีภาชนะในการเก็บน้ำใช้ในฤดูแล้ง
- (๖) อาคารเอนกประสงค์ไม่เพียงพอต่อการทำกิจกรรมของหมู่บ้าน

ความต้องการ

- (๑) จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมถนนในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น
- (๒) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น/ขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มเติม
- (๓) ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม
- (๔) จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งกักเก็บน้ำ
- (๕) จัดหาภาชนะเก็บน้ำ
- (๖) จัดงบประมาณในการก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์ตลอดจนซ่อมแซมอาคารที่มีอยู่ให้สามารถใช้งานได้

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- (๑) แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน น้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรในฤดูแล้ง
- (๒) ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอย่างเต็มที่
- (๓) ไม่มีทางระบายน้ำและแหล่งเก็บกักน้ำธรรมชาติ
- (๔) ราษฎรขาดระบบชลประทานที่ดี
- (๕) ราษฎรมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
- (๖) ผลผลิตทางการเกษตรมีต้นทุนสูงแต่ราคาผลผลิตตกต่ำ
- (๗) ราษฎรมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

(๘) ราชอาณาจักรความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ เช่น การแปรรูปผลผลิต และการรวมกลุ่มจัดตั้งรัฐวิสาหกิจในชุมชน เป็นต้น

(๙) แหล่งท่องเที่ยวไม่ได้รับการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

ความต้องการ

- (๑) ขุดลอกแหล่งน้ำต่างๆ ในพื้นที่
- (๒) จัดหางบประมาณก่อสร้างอ่างเก็บน้ำในพื้นที่
- (๓) จัดหางบประมาณก่อสร้างคลองส่งน้ำคอนกรีตเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
- (๔) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
- (๕) ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- (๖) ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้สวยงามยิ่งขึ้น
- (๗) ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๘) แต่งตั้ง อปพร. ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศบาลต่างๆ
- (๙) จัดงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๓ ด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สภาพปัญหา

- (๑) อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำรุด ไม่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน
- (๒) แผนการศึกษาของศูนย์เด็กเล็กยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- (๓) บุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน
- (๔) สื่อวัสดุการศึกษามีไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
- (๕) ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- (๖) ผู้ปกครองเด็กนักเรียนยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานการศึกษาค่อนข้างน้อย

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๒) จัดทำแผนการศึกษาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- (๓) จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน
- (๔) จัดหาสื่อวัสดุการศึกษาให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๕) ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศแก่ผู้นำ และประชาชนในพื้นที่
- (๖) การจัดงานวันวิชาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนำเสนอผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔.๔ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) การป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร
- (๒) ค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการร่วมกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อเพิ่มบทบาทสตรีของตำบลแม่พริกมีน้อย
- (๔) การปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ทั่วถึง
- (๕) ความปลอดภัยในชีวิตในทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ
- (๖) ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ
- (๒) จัดงบประมาณในการส่งเสริม พัฒนา ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการร่วมกลุ่มพัฒนาสตรีในตำบล
- (๔) สนับสนุนการจัดกิจกรรมของ อสม.และสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) ปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
- (๓) ปัญหารั้วธรรมชาติต่างๆ

ความต้องการ

- (๑) รณรงค์การคัดแยกขยะในครัวเรือน
- (๒) รณรงค์การลด ละเลิก การเผาในที่โล่ง
- (๓) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

๔.๖ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- (๒) ประชาชนไม่เข้าใจการเมืองการปกครองตามระบบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง
- (๓) บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- (๔) ไม่มีอาคารที่ทำการที่เหมาะสม และวัสดุครุภัณฑ์มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน
- (๕) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บรายได้เองได้น้อย

ความต้องการ

- (๑) การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครอง
- (๒) จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- (๓) จัดสรรงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน ตลอดจนปรับปรุงซ่อมแซมครุภัณฑ์ที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- (๔) เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
- (๕) พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ยังเหมาะแก่การเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง (ลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย) นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล เช่น หมู่ที่ ๔ , ๕ และหมู่ที่ ๖ ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง เนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้ เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การขยายไฟฟ้าและประปา อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และชาวไทยภูเขาขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด และร้อยละ ๔๕.๔๗ ของครัวเรือนทั้งหมด ยังเป็นครัวเรือนที่ยากจน ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันมีโรคอุบัติใหม่ เช่น Covi-๑๙ เป็นโรคที่มีระดับความรุนแรง ท้องถิ่นเองยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ งบประมาณ และความพร้อมในการรับมือระยะยาว อีกทั้งกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องยังไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีสถานการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทั้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

อบต.แม่พริกมีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ อบต.แม่พริก จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในอบต.แม่พริกจะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการดำเนินงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในอบต.เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกล

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ , ไข่ , ลำไย , ลิ้นจี่ , ฝรั่ง , กาแฟ และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่สวยงาม และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาระหว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีการออกข้อบัญญัติการติดตั้งบ่อดักไขมัน น้ำเสียในอาคาร

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายคนรักสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระงับให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปีชาวไทยภูเขา

จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้างแต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอแม่สรวย มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา เทคนิค ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

“คุณภาพชีวิตดีถ้วนหน้า พัฒนาความสันติสุขสมานฉันท์อย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- ๑.พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๒.การสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจพื้นบ้านครบวงจร
- ๓.เพิ่มขีดความสามารถและทักษะด้านอาชีพเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๔.พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่มาตรฐาน ๕ ดาว
- ๕.ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

- ๑.ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- ๒.ส่งเสริมการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ประชาชน
- ๓.จัดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๔.จัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา
- ๕.ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๑.พัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๒.พัฒนาทางด้านศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๑.งานฟื้นฟูสภาพป่าชุมชนและป่าต้นน้ำลำธาร
- ๒.การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๕.ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนา

- ๑.ส่งเสริมประเพณีพื้นบ้านให้กับประชาชนทุกเพศทุกวัย
- ๒.อนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้านให้คงอยู่สืบไป
- ๓.สนับสนุนกิจกรรมกีฬาภายในตำบล
- ๔.จัดสร้างองค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรม
- ๕.จัดทำแผนการอนุรักษ์ พื้นฟู ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๖.ยุทธศาสตร์การสร้างชุมชนเข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

- ๑.สนับสนุนประชาชนในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน
- ๒.สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านสาธารณสุข
- ๓.ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์
- ๔.เสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
- ๕.ส่งเสริมสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗.ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้าง

แนวทางการพัฒนา

- ๑.งานก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
- ๒.การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๓.ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย / พรบ.ควบคุมอาคาร แก่ประชาชน
- ๔.ส่งเสริมความรู้ด้านการป้องกันและวางแผนการบริหารจัดการภัยธรรมชาติ

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๑. วิสัยทัศน์จังหวัดเชียงราย

เมืองทองของวัฒนธรรมล้านนา นำการค้าสู่สากล ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒. พันธกิจ

๑. สนับสนุนการสร้างมูลค่าทางการตลาด การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรม การขยายผลเพื่อสนองโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการน้ำ โครงสร้างพื้นฐานและพลังงานทดแทน

๒. ดำรงไว้ซึ่งฐานวัฒนธรรม ศาสนา ศิลปะ ทนทางสังคมของล้านนา การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี การจัดการศึกษาและสาธารณสุขแบบบูรณาการ

๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๔. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในพื้นที่ปกติและชายแดน ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน

๕. ส่งเสริมการนำเอาหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

๓. เป้าประสงค์

๑. เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจเพื่อกระจายรายได้เข้าสู่ท้องถิ่นและการดำเนินวิถีชีวิตของประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น

๒. ดำรงไว้ซึ่งฐานวัฒนธรรมล้านนา พัฒนาคน ชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่มั่นคง

๓. การจัดการฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์

๔. เสริมสร้างความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติและแนวชายแดน

๕. ความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงและความสงบ

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

๑. วิสัยทัศน์

ร่วมประสาน มุ่งบริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานแบบมีส่วนร่วม ประชาชนเป็นสุข

๒. พันธกิจ

๑. พัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

๓. บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ

๔. พัฒนาระบบงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและสามารถพึ่งตนเองได้

๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

๓. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาทางการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา
๒. ส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาเรียนรู้ตามความสนใจและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสาร
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
๕. สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันทางศาสนา
๖. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการศึกษา

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและป้องกันปัญหายาเสพติด
๓. ส่งเสริมการพัฒนาและอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของจังหวัด
๔. สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพเพื่อเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๕. ส่งเสริมการทะนุบำรุงศาสนาและจริยธรรม
๖. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
๗. พัฒนาสถานีนันทรมัยและสถานบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อบริการประชาชน
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมวิถีชีวิต วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานด้านบริการและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว สร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้มาเยือน
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวในชุมชน

๔. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตร และอุตสาหกรรม

๕. ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรม

๖. ส่งเสริมการพัฒนาการค้าการลงทุน การสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่า

๗. ส่งเสริมทักษะวิชาชีพเฉพาะกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริและส่งเสริมระบบ การเกษตรปลอดสารพิษ เกษตรอินทรีย์

๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยแบบครบวงจร

๒. สนับสนุนการป้องกันและบำบัดมลพิษสิ่งแวดล้อม

๓. ดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๒. สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ สะพาน ท่าเทียบเรือ และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

๓. พัฒนาระบบขนส่งมวลชนและวิศวกรรมจราจรเพื่อรองรับการคมนาคมภายใน จังหวัด

๔. ส่งเสริมการพัฒนาและดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อให้มีน้ำสะอาดเพียงพอ ต่อการอุปโภคบริโภค

๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. สร้างความโปร่งใสสมานฉันท์ บนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรมและการ ยอมรับของทุกภาคส่วน

๓. พัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและการบริการประชาชน

๔. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยและเสรีภาพของประชาชน

๕. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

๗. ส่งเสริมการพัฒนารายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. บริหารจัดการภารกิจถ่ายโอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๙. สร้างระบบด้านการประสานเครือข่ายในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งและเป็นภาพรวมทั้งจังหวัด

๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรักษาความปลอดภัย แก้ไขปัญหาจราจรและการบริหารจัดการ

๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในจังหวัด

๑๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓. พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรของท้องถิ่นและประชาชนในจังหวัด

๑๔. สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

๑. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. จัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอแก่การทำการเกษตรของประชาชน โดยขุดลอกคูคลอง และปรับปรุงคลองส่งน้ำ สร้างระบบท่อส่งน้ำ เพื่อนำน้ำที่ไหลมาจากแม่น้ำลาวที่อยู่ในเขตตำบลแม่พริกกระจายให้ทั่วพื้นที่การเกษตรที่ยังขาดแคลนน้ำให้สามารถมีน้ำใช้ในการเกษตรได้

๒. สร้างแหล่งรองรับน้ำตามธรรมชาติเพิ่มขึ้น และหาแหล่งน้ำที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันในหมู่บ้าน รวมตลอดถึงการก่อสร้างระบบประปา ขยายประปา ซ่อมแซม ระบบส่งน้ำ กรองน้ำ ขุดสระกักเก็บน้ำ ขุดเจาะบ่อบาดาลทั้งน้ำตื้นและน้ำลึก เพื่อนำไปใช้ในการอุปโภคบริโภค

๓. ก่อสร้างถนน ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ ในเส้นทางคมนาคมสายหลัก เส้นทางขนส่งสินค้าทางการเกษตรและตรอก ซอย ในทุกหมู่บ้านให้มีการคมนาคมที่สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย

๔. พัฒนาระบบไฟฟ้า ขยายเขตไฟฟ้า ปรับปรุงซ่อมแซมระบบไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง สัญญาณเตือนภัยตามทางแยก และถนนสาธารณะภายในตำบล

๕. ส่งเสริมให้มีการใช้อินเทอร์เน็ตตำบลเพื่อประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

๒. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมสนับสนุน คุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ดังนี้

๑.๑ เด็กและเยาวชน

- ส่งเสริม สนับสนุนสร้างความเข้มแข็งให้เด็ก เยาวชนมีบทบาท มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บทบาทหน้าที่ของเด็กและเยาวชนในรูปแบบของสภาเด็กและเยาวชนในระดับตำบลและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระดับทวิภาคี

- ส่งเสริม สนับสนุนการให้ความรู้ สร้างทักษะในการเรียนรู้ตามช่วงวัย ตลอดจนความรู้ในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น การฝึกอบรมค่ายเยาวชนด้านยาเสพติด ฟุตบอลแม่พริกพรีเมียร์ลีก การฝึกอบรมค่ายวัฒนธรรม ฝึกอบรมด้านสิทธิเด็กและกฎหมายสำหรับเด็กและเยาวชน การพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

- สนับสนุนและจัดหางบประมาณช่วยเหลือเด็ก เยาวชนที่ยากจน ยากไร้ด้อยโอกาส ถูกทอดทิ้ง กำพร้าหรือประสบปัญหาทางสังคมและปัญหาอื่น ๆ เพื่อให้สามารถให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและพึ่งพาตนเองได้อย่างปกติ

- ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนทุกรูปแบบ อาทิเช่น เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนสีขาวต้านยาเสพติด เครือข่ายเด็กติดเชื่อและเด็กด้อยโอกาส เครือข่ายกลุ่มเฝ้าระวังปัญหาเด็กถูกละเมิดสิทธิหรือการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น

๑.๒ สตรี

- ส่งเสริม สนับสนุน และจัดหางบประมาณในการฝึกทักษะพัฒนาอาชีพของกลุ่มสตรี อาทิเช่น กลุ่มเย็บผ้า สายใยรักแห่งครอบครัว กลุ่มน้ายาเอนกประสงค์ กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ และหัตถกรรมพื้นบ้านต่าง ๆ เป็นต้น

- ส่งเสริม สนับสนุนสร้างความเข้มแข็งให้สตรีมีบทบาท มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระดับตำบลและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระดับทวิภาคี อาทิเช่น กิจกรรมวันสตรีสากล วันแม่แห่งชาติ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสตรี เป็นต้น

๑.๓ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื่อเอดส์และผู้ด้อยโอกาส

- ให้ผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ผู้พิการ ผู้ติดเชื่อเอดส์ได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ และเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพผู้ป่วยเอดส์อย่างทั่วถึงและครบถ้วนทุกคน

- สนับสนุนและจัดหางบประมาณช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื่อเอดส์และผู้ด้อยโอกาส หรือประสบปัญหาทางสังคมและปัญหาอื่น ๆ เพื่อให้สามารถให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและพึ่งพาตนเองได้อย่างปกติ

- สนับสนุนและจัดหาวัสดุทางการแพทย์ช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๒. ส่งเสริมสนับสนุน การรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินและป้องกันปัญหายาเสพติด

โดยการจัดตั้งศูนย์ประสานงาน เฝ้าระวังตลอดจนการให้ความรู้และความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาต่าง ๆ อาทิเช่น ศูนย์อำนวยการป้องกันปัญหายาเสพติด ศูนย์อำนวยการป้องกันปัญหายาเสพติดทางธรรมชาติ ศูนย์อพพร. หน่วยกู้ชีพกู้ภัยฉุกเฉิน หน่วยตำรวจอาสาหรือตำรวจบ้าน เป็นต้น

๓. ส่งเสริมการพัฒนาและอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

โดยการจัดกิจกรรมในลักษณะการฝึกอบรมให้ความรู้ในการอนุรักษ์สืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น การฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรมและการจัดกิจกรรมประเพณีสำคัญของหมู่บ้าน การจัดงานภาคีชุมชนในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่น อาทิเช่น งานภาคีชุมชน งานสืบชะตาถวายในหลวง การเลี้ยงผีขุนน้ำ งานวันสงกรานต์ งานบุญบอยหลวง งานสลากภัตต์ การรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนพรรษา สนับสนุนงบประมาณกลุ่มสมุนไพรมะพร้าวพื้นบ้าน กลุ่มจักรสานไม้ไผ่ เป็นต้น

๔. ส่งเสริมการทะนุบำรุงศาสนา และจริยธรรม

โดยการจัดกิจกรรมในลักษณะของกิจกรรมการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันแก่ประชาชน ผู้บริหาร พนักงานและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำท้องที่และกิจการที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา อาทิเช่น โครงการธรรมะสัญจร โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานและลูกจ้าง โครงการอุปสมบทภาคฤดูร้อน ประเพณีแห่เทียนพรรษา กิจกรรมรดน้ำเข้าพรรษา การทอดกฐินผ้าป่า ฯลฯ เป็นต้น

๕. ส่งเสริมสนับสนุน ด้านการกีฬาและนันทนาการ

โดยการจัดหางบประมาณและจัดกิจกรรมให้ความรู้ ฝึกทักษะในด้านการกีฬา และ นันทนาการแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค เสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรงสมวัยและ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สร้างความรักความสามัคคีของคนในชุมชนโดยใช้กีฬาเป็นตัวเชื่อม อาทิเช่น กีฬาแม่พริกสัมพันธ์ ฟุตบอลเยาวชนแม่พริกพรีเมียร์ลีก โครงการปั่นจักรยาน การก่อสร้างลานกีฬา เป็นต้น

๖. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในตำบลแม่พริกเข้าถึงการบริการทางสาธารณสุขที่มี คุณภาพ มีมาตรฐาน และมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง ปลอดภัย

โดยการจัดหางบประมาณและสนับสนุนงบประมาณให้แก่ กองทุน สปสช.ตำบลแม่พริก ศูนย์ พัฒนาครอบครัว ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินกิจกรรมการให้ความรู้ด้าน

สุขภาพ อนามัย การป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อ การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาสาสมัครช่วยเหลือผู้ป่วย ในชุมชน และการจัดให้บริการรับส่งผู้ป่วย อาทิเช่น กลุ่ม อผส. กลุ่ม อสม. จัดกิจกรรมฝึกอบรมการ ออกกำลังกายผู้สูงอายุ การคัดกรองโรคการตรวจเบาโรคหวานและความดัน การพ่นหมอกควันและรณรงค์ ป้องกันโรคไข้เลือดออก การฉีดวัคซีนแก่สัตว์เลี้ยงป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

๓. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา

๑. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

โดยการสนับสนุนงบประมาณการเรียนการสอนในทุกระดับการศึกษาให้มีมาตรฐานและมี คุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษากำหนด ในลักษณะของกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก โดยให้ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดการศึกษาโดยมีการนำวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณธรรม จริยธรรมบรรจุไว้ในเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน
- สนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) ที่มีคุณภาพให้กับนักเรียนในพื้นที่รับผิดชอบ ได้อย่างครบถ้วนทั่วถึงทุกคน
- พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปรับปรุงอาคารสถานที่ สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม
- สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ ในด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนตลอดจน จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- ส่งเสริมและจ้างนักเรียน นักศึกษาเข้าทำงานในช่วงปิดภาคเรียนในกิจการของ อบต.
- ส่งเสริมนักเรียนให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ จึงจัดให้มีกิจกรรมการอบรมการฝึก ทักษะ พื้นฐานของการเล่นกีฬาทุกประเภท ในช่วงปิดภาคเรียน
- จัดศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ให้ประชาชนประจำตำบลสามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่าง ๆ
- สนับสนุนการเรียนรู้ตามความสนใจและความจำเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒. สนับสนุนให้บุคลากรด้านการศึกษา ได้รับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรด้านการศึกษา ได้รับการเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาความรู้กับ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ รวมถึงการสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานด้านการศึกษา

๔. นโยบายการพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มและก่อตั้งกลุ่มกองทุนพัฒนาศักยภาพของหมู่บ้าน (SML) ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อให้รู้จักการออมและมีแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน

๒. ยกระดับราคาสินค้าเกษตรโดยสนับสนุนส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าทางการเกษตร ในลักษณะการสร้างกลุ่มอาชีพ หรือสินค้าโอท็อป (OTOP)

๓. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน โดยให้ความรู้ผ่านศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ศูนย์ข้อมูลข่าวสารประจำตำบล ศูนย์อินเทอร์เน็ตตำบล ฯลฯ

๔. ลดรายจ่ายของประชาชนในสิ่งที่ไม่จำเป็นต่อการครองชีพ ให้ใช้เศรษฐกิจพอเพียงและหลักทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ลดต้นทุนการผลิตปรับเปลี่ยนวิธีการผลิตยึดหลักธรรมชาติหรือเกษตรแบบอินทรีย์ เช่น การจัดทำบัญชีครัวเรือน การส่งเสริมการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ การแจกพันธุ์ปลา การทำปุ๋ยหมัก ฯลฯ

๕. มีการจัดการให้ความรู้ในการฝึกอบรม เสริมสร้างทักษะ พัฒนาอาชีพ การศึกษาดูงาน เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาฝีมือในการประกอบอาชีพ

๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ วิถีชีวิต วัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น และสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวในชุมชน

๕. นโยบายการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยเร่งให้มีการปลูกป่าไม้ เพิ่มขึ้นควบคู่กับการป้องกันการลักลอบบุกรุกทำลายป่าและสัตว์ป่า ส่งเสริมการบริหารจัดการป่าแบบกลุ่มป่าชุมชนโดยให้คนอยู่กับร่วมกับป่า ฟื้นฟูป่าไม้ตามแนวทางพระราชดำริ เพิ่มความชุ่มชื้นของป่าไม้โดยการสร้างฝายแม้ว ฝายชะลอน้ำ

๒. ดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยการจัดระบบการกำจัดขยะ ของเสียอันตราย ลดมลพิษทางอากาศ ขยะ น้ำเสีย กลิ้น และเสียง

๓. ฝึกอบรม จัดการให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ และการปรับพฤติกรรมการผลิตและการบริโภคสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มเครือข่ายอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๔. สร้างภูมิคุ้มกันและเตรียมความพร้อมในการรองรับและปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ โดยการพัฒนาองค์ความรู้ ฝึกอบรม และระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ส่งเสริมและเร่งรัดการเตือนภัย

๖. นโยบายการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๑. เติบโตและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ดำรงไว้ซึ่งพระบรมเดชานุภาพแห่งองค์พระมหากษัตริย์ น้อมนำพระราชดำริทั้งปวงไว้เหนือเกล้ากระหม่อม พร้อมทั้งอัญเชิญไปปฏิบัติให้เป็น

รูปธรรม และส่งเสริมเผยแพร่ สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเพื่อให้ประชาชนในตำบลเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้รักสามัคคีและดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง

๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล โดยการจัดเวทีรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการดำเนินงาน แผนพัฒนาตำบลทั้งระยะสั้นและระยะยาว

๓. การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ บนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรมและการยอมรับของทุกภาคส่วน และการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยและเสรีภาพของประชาชน

๔. บริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างความถูกต้อง เป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และส่งเสริมสนับสนุนการนำคุณธรรม จริยธรรมหลักธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา มาใช้ในการบริหารองค์กรและใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการสร้างจิตสำนึกในองค์กรและสังคม

๕. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีทักษะ มีความรู้ สามารถนำมาพัฒนา พัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารผู้นำท้องที่และท้องถิ่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อปท. การศึกษาดูงาน การส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นต้น

๖. พัฒนาระบบการให้บริการและตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ประหยัดเวลา ประหยัดงบประมาณให้บริหารอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมาตรฐานเดียวกัน

๗. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติราชการ ผลการดำเนินงานของคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง

ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สรุปจากปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength =

๑. เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง

๒. มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการเงิน การคลัง บุคคล ทำให้การบริการประชาชน มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

๓. มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น

๔. สามารถออกข้อบัญญัติใช้บังคับในพื้นที่ได้เอง

๕. องค์กรประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือ สนับสนุน ตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ จิตสำนึก และความกระตือรือร้นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อปฏิบัติในระบบการบริหารสมัยใหม่ เทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้อง

๓. งบประมาณในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนามีจำกัดและกฎเกณฑ์หรือขั้นตอนปฏิบัติเข้มงวดเกินไป โดยเฉพาะภารกิจถ่ายโอน ทำให้ไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม
๔. การรวมกลุ่มของเกษตรกรในตำบลไม่เข้มแข็ง ทำให้ขาดอำนาจในการต่อรองราคาผลผลิต
๕. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีรายได้ต่ำ และมีหนี้สินมาก
๖. วัฒนธรรม ประเพณีของประชาชนในตำบลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ
๗. การจัดการด้านตลาด การผลิต และรูปสินค้า ไม่มีประสิทธิภาพ
๘. ระบบสารสนเทศยังไม่ทั่วถึงและไม่มีประสิทธิภาพ
๙. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม

สรุปจากปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นทั้งด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. รัฐบาลให้ความสำคัญในการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความยากจน
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและยาเสพติด
๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๕. ประชาชนมีความตื่นตัวด้านการเมืองและการบริหารงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น
๖. เข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เป็นผลให้ท้องถิ่นต้องเตรียมพร้อมและปรับตัว เพื่อรองรับทั้งภารกิจด้านความมั่นคงภายใน ภารกิจด้านเศรษฐกิจและภารกิจด้านสังคม

อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat = T)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บรายได้เองได้น้อย
๒. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การดำเนินการโครงการที่ต้องใช้งบประมาณสูงไม่สามารถดำเนินการได้
๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลมีข้อจำกัดหรือมีกฎเกณฑ์เข้มงวดเกินไป
๔. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๕. ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
๖. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภูมิอากาศ และความรุนแรงของภัยพิบัติต่างๆ
๗. กฎระเบียบบางฉบับ ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันที
๘. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

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

จุดอ่อน

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

โอกาส

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

ข้อจำกัด

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

การวิเคราะห์บุคลากรในระดับองค์กร

จุดแข็ง

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

จุดอ่อน

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

โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดีมาก
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชน
ได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ,ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทาง
วินัย

เป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง

๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ ความรู้ที่มี
จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการดังนี้

- ๖.๑ การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การมีงานทำ และมีแหล่งจำหน่ายผลผลิต
- ๖.๒ การพัฒนาด้านการศึกษา
- ๖.๓ การส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๔ การพัฒนาระบบคมนาคมและการสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๖ การฟื้นฟูและส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๗ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๓. พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๕. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประกาศการบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัญแล้ว ซึ่งประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ลงเมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

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

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง และการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุก ระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ในส่วนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวนอัตรา ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความเหมาะสมแล้วแล้ว

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	พนักงานครู อบต. (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)
๑	อบต.แม่พริก	๔ ส่วน ๑ หน่วย	๔๖,๙๑๐,๐๐๐.-	๒๐	๕	-	๒๐
๒	อบต.ป่าแดด	๔ ส่วน ๑ หน่วย	๗๐,๑๐๐,๐๐๐.-	๑๙	๙	-	๒๙
๓	อบต.ศรีถ้อย	๔ ส่วน ๑ หน่วย	๔๒,๐๐๐,๐๐๐.-	๑๗	๔	-	๒๓

ดังนั้น โดยระยะเริ่มแรกจะมีมาตรการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล แม่พริก และดำเนินการปรับเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่ทดแทนตำแหน่งที่ว่างซึ่งยังหาคนมาบรรจุแต่งตั้งไม่ได้ อีกทั้งยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ในส่วนลำดับต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกซึ่งมีปริมาณงานด้านการบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีปริมาณมากพอกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่คือส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จะดำเนินการขอเปิดกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อบริการรองรับปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อีกทั้งยังคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐาน

อื่น ๆ ที่จำเป็นในเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง ทางระบายน้ำ สะพาน ที่จอดรถ ตลอดจนการจัดทำป้ายเส้นทางสามภาษาให้มีความชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจร และการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในเขตขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. พัฒนางานด้านการผังเมือง งานวิศวกรรมจราจร และงานควบคุมอาคาร

เพื่อให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดังนี้ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๒ ตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมแนวทางการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ ๙ ในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประชาชนได้พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๒. การพัฒนาระบบชลประทาน หรือการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการน้ำ เพื่อสนับสนุนผลผลิตทางการเกษตร การปลูกพืชเศรษฐกิจ การขยายพันธุ์พืช และพันธุ์สัตว์ที่ขาดแคลน

๓. ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน กลุ่มแรงงานนอกระบบกลุ่มผู้ไม่มีงานทำ กลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการทั้งในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และหัตถกรรม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตั้งแต่การผลิตจนถึงการตลาด

๔. การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้เกษตรกรในพื้นที่ด้านการผลิต การแปรรูป การจำหน่าย และการตลาด

๕. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพและจัดหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ตามศักยภาพของพื้นที่ให้เป็นโครงข่ายความร่วมมือกับจังหวัดและประเทศ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ เชิงเกษตร สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๖. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วนให้มีความรู้ ความเข้าใจในด้านการให้บริการด้านภาษาเพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานและความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เพื่อให้การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล แม่พริก มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ดังนี้ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, พนักงานจ้าง ๘ ตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและตามเกณฑ์มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาเพื่อรองรับการ เข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. พัฒนาองค์ความรู้บุคลากรทางการศึกษา ผู้สอนภาษาต่างประเทศและความรู้เกี่ยวกับ ประเทศเพื่อนบ้าน พร้อมได้รับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
๔. สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่ คำนึงถึง ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมทางด้านภาษา และการแต่งกายล้านนา
๕. ส่งเสริมการเรียนรู้รู้นริรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรมประเพณี สังคม และค่านิยมล้านนา เชื่อมโยงวัฒนธรรมอาเซียน
๖. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อเปิดโอกาสการ เรียนรู้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การแพทย์ทางเลือก การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้มีคุณภาพครอบคลุมโดยการมีส่วนร่วม ทั่วทุกภาคเครือข่ายและเชื่อมโยงในกลุ่มประเทศอาเซียน
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมล้านนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๐. สนับสนุนที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัยที่ดี คงทน ถาวร และมีสภาพแวดล้อมที่ดี
๑๑. ส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับศูนย์พัฒนา เด็กเล็กให้มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน
๑๒. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย งาน ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับระบบเตือนภัยที่เกิดจากภัยธรรมชาติและภัยพิบัติในท้องถิ่น
๑๓. ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ ปัญหา อาชญากรรม และการค้ามนุษย์ภายใต้การบริหารจัดการอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

๑๔. ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ การสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

เพื่อให้การพัฒนา ด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดังนี้ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, พนักงานจ้าง ๘ ตำแหน่ง

และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ๕ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๕ ตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

๑. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน มลพิษทางอากาศ ตลอดจนการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและท้องถิ่น

๒. เสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน ในการดำเนินการอนุรักษ์ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์และเกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืนและตามแนวทางพระราชดำริ

๓. พัฒนาศักยภาพความรู้และเสริมสร้างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการใช้พลังงานทดแทน เพื่อลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อน

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ (Check Dam) เพื่อชะลอการไหลของน้ำและตะกอนเสริมความสมบูรณ์ของป่า

เพื่อให้การพัฒนา ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดังนี้ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, พนักงานจ้าง ๘ ตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. เสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในชุมชนและท้องถิ่น บนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรมและการยอมรับของทุกภาคส่วน

๓. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการคลัง วิธีการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และประชาชนมีส่วนร่วม ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอรัปชั่น ทั้งนี้เพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และและเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาระบบจัดหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรักษาความปลอดภัย แก้ไขปัญหาจราจร การลดอุบัติเหตุ และการบริหารจัดการ

๖. พัฒนาและบริหารจัดการภารกิจถ่ายโอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๗. เสริมสร้างระบบด้านการประสานเครือข่ายในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกัน

เพื่อให้การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารเพื่อประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๖ ดังนี้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ ตำแหน่ง, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, นายช่างโยธา (พง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, ครูผู้ดูแลเด็ก ๕ ตำแหน่ง, ๑ ตำแหน่ง, และพนักงานจ้าง ๒๐ ตำแหน่ง

พิจารณาตามสภาพปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |

สำนักงานปลัด อบต.

- | | |
|--|----------------------|
| ๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |

กองคลัง

- | | |
|--|----------------------|
| ๙. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๑๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๑๒. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๑๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๑๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๑๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |

กองช่าง

- | | |
|--|----------------------|
| ๑๖. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๑๗. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|--|----------------------|
| ๑๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๑๙. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |

หน่วยตรวจสอบภายใน

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| ๒๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
|--------------------------------------|----------------------|

พนักงานครู อบต.

สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|---|----------------------|
| ๒๑. ครู (ครูผู้ช่วย) ศพด.แม่พริก ๑ (อิตาเลียนไทยอุปกัมภ์) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๒๒. ครู (ค.ศ.๑) ศพด.บ้านป่าเมี่ยงแม่พริก | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๒๓. ครู (ค.ศ.๒) ศพด.แม่พริก ๑ (อิตาเลียนไทยอุปกัมภ์) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๒๔. ครู (ค.ศ.๒) ศพด.แม่พริก ๒ | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๒๕. ครู (ค.ศ.๒) ศพด.แม่พริก ๒ | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

สำนักงานปลัด อบต.

- | | |
|---|----------------------|
| ๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑ อัตรา) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |

กองคลัง

- | | |
|---|----------------------|
| ๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑ อัตรา) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |

กองช่าง

- | | |
|--|----------------------|
| ๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |
| ๓๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑ อัตรา) | (กรอบอัตรากำลังเดิม) |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)

(กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

สำนักปลัด

๓๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑ อัตรา)

(กรอบอัตรากำลังเดิม)

๓๔. พนักงานขับรถยนต์ (๑ อัตรา)

(กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองช่าง

๓๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑ อัตรา)

(กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๖. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด.อิตาเลียนไทยอุปถัมภ์ แม่พริก ๑ (๓ อัตรา)

(กรอบอัตรากำลังเดิม)

๓๗. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. แม่พริก ๑ (๑ อัตรา)

(กรอบอัตรากำลังเดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป

สำนักงานปลัด

๓๘. คนงาน (๓ อัตรา)

(กรอบอัตรากำลังเดิม)

๓๙. นักการภารโรง (๑ อัตรา)

(กรอบอัตรากำลังเดิม)

กองคลัง

๔๐. คนงาน (๒ อัตรา)

(กรอบอัตรากำลังเดิม)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ส่วนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวนอัตรา ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.-เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา ๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงได้กำหนดตำแหน่งตามสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ (เอกสารปรากฏตามสถิติประมาณเล่ม ๒)

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

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

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

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

โครงการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานกฎหมายและคดี	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานกฎหมายและคดี	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งานได้แก่ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานการบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งานได้แก่ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานการบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๓ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร ๓.๓ งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๔ งานธุรการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๔ งานธุรการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

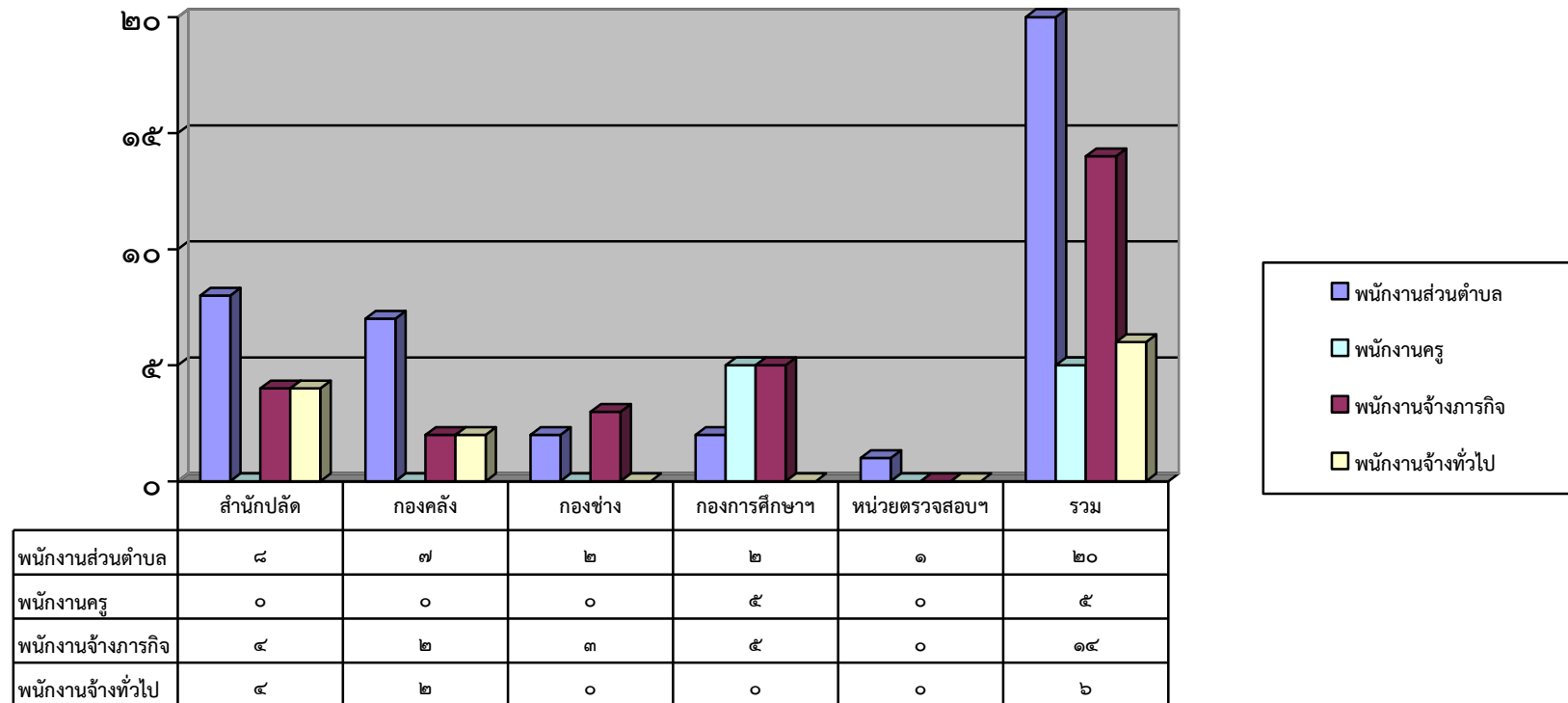
การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากสถิติปริมาณของแต่ละตำแหน่งเพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก								
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	
		รวม ๒ ตำแหน่ง			๒	๒	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
๑		หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	(ว่างเดิม) ๑ ก.ค.๖๓ (รับโอน/ย้าย)
๓		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก	๑	๑	-	
๔		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๑	(ว่างเดิม) ๒๗ พ.ย.๖๒ (รับโอน/ย้าย)
๕		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-	
๗		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-	
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	
๑๐		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	
๑๑		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	
๑๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๓	-	
๑๓		นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	
		รวม ๑๓ ตำแหน่ง			๑๔	๑๒	๒	

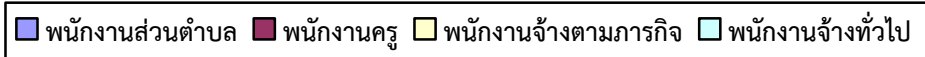
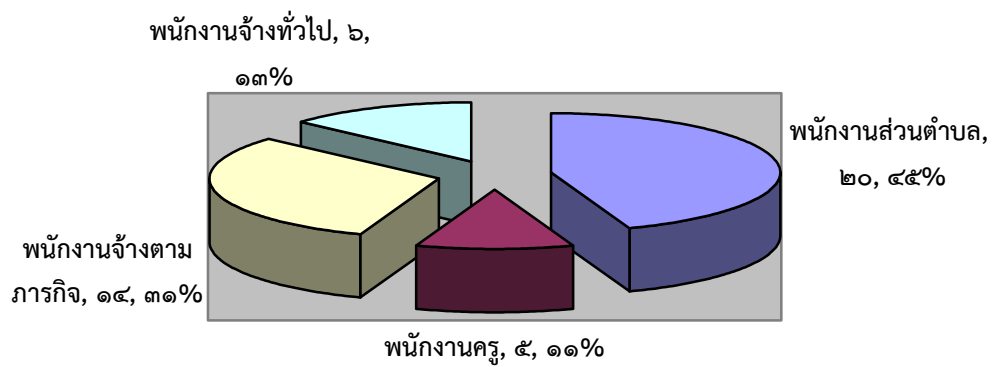
	กองคลัง							
๑		ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	
	ฝ่ายการเงิน							
๒		หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	(ว่างเดิม) ๑ ก.ค.๖๓ (รับโอน/ย้าย)
๓		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	
๔		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	
๕		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๑	(ว่างเดิม) ร้องขอใช้ กสธ.
๗		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-	
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	
๑๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	-	
		รวม ๑๐ ตำแหน่ง			๑๑	๙	๒	
	กองช่าง							
๑		ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	(ว่างเดิม) ขอใช้ กสธ.
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-	
๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	
๔		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	๑	(ว่างเดิม) ๑ พ.ค. ๖๓ อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบ ก.อบต.ชร
๕		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑	(ว่างเดิม) ๑ มี.ค. ๖๓ อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบ ก.อบต.ชร
		รวม ๕ ตำแหน่ง			๕	๒	๓	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
๑		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	
	ศพด.อิตาเลียนไทยอูปลัมภ์ แม่พริก ๑							
๓		ครู (เงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย)	พนักงานครู อบต.	ครูผู้ช่วย	๑	-	๑	(ว่างเดิม) ร้องขอใช้ กสธ.
		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	พนักงานครู อบต.	ค.ศ.๒	๑	๑	-	
	ศพด.บ้านป่าเมี่ยงแม่พริก							
๔		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	พนักงานครู อบต.	ค.ศ.๑	๑	๑	-	

	ศพด. แม่พริก ๑							
๕		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	พนักงานครู อบต.	ค.ศ.๒	๒	๒	-	
๖		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	
	ศพด.อิตาเลียนไทยอุปถัมภ์ แม่พริก ๑							
๗		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๓	๓	-	
	ศพด.แม่พริก ๒							
๘		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	
		รวม ๕ ตำแหน่ง			๑๒	๑๑	๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน							
๑		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง			๑	๑	-	

แผนภูมิแสดงอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖) : คน



แผนภูมิแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด : ร้อยละ
อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)



สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่รวมทั้งกรอว้าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอว้างอัตราว่าง)
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน ๒ อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖ อัตรา	๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๕ อัตรา ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน ๕ อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๓๐% ของกรอว้างพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด $\frac{(\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐)}{\text{จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด}} = \frac{๖ \times ๑๐๐}{๒๐} = ๓๐\%$	

หมายเหตุ

-ไม่นับรวม พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) ผู้มีทักษะ ที่รับเงินเดือน อุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔ อัตรา

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

สำนักงานปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๔ อัตรา แยกเป็นสายบริหารจำนวน ๑ อัตรา สายวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา สายทั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด อัตราที่มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมแล้วให้คงอัตราทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของสำนักงานปลัด อบต. ไว้เท่าเดิม

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๑ อัตราแยกเป็นสายบริหารจำนวน ๒ อัตรา สายวิชาการ ๓ อัตรา สายทั่วไปจำนวน ๒ อัตราและพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา มีผู้พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมแล้วให้คงอัตราทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของกองคลัง ไว้เท่าเดิม

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๕ อัตรา แยกเป็นสายบริหารจำนวน ๑ อัตราสายทั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๓ อัตราจากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมแล้วให้คงอัตราทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของกองช่าง ไว้เท่าเดิม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน อัตรา แยกเป็นสายบริหารจำนวน ๑ อัตรา สายวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมแล้วให้คงอัตราทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไว้เท่าเดิม

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ อัตรา เป็นสายวิชาการ และไม่เป็นตำแหน่งว่าง จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมแล้วให้คงอัตราทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของหน่วยตรวจสอบภายใน ไว้เท่าเดิม

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ทุกส่วนราชการต้องการ
อัตรากำลังทั้งหมด ๔๕ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๓๗ อัตรา มีอัตราว่าง ๘ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๕ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล อัตราว่าง ๕ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.แม่พริก มีผู้ครองตำแหน่ง ๔ อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.แม่พริก อัตราว่าง ๑ อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ มีผู้ครองตำแหน่ง - อัตรา
๖. ลูกจ้างประจำ อัตราว่าง - อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) มีผู้ครองตำแหน่ง ๖ อัตรา
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) อัตราว่าง ๑ อัตรา
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) มีผู้ครองตำแหน่ง ๖ อัตรา
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) อัตราว่าง ๑ อัตรา
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป มีผู้ครองตำแหน่ง ๖ อัตรา
๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป อัตราว่าง - อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลัง มีความเหมาะสมและเพียงพอแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้แต่ทั้งนี้หากงานในส่วนราชการใดมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นจะพิจารณากำหนดกรอบเพิ่มในอันดับต่อไปโดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพของงาน และค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นสำคัญต่อไป โดยรวมทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๔๕ อัตรา

สำหรับอัตรากำลังที่ที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประกอบการณ์ ดังนี้

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

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของท่านครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๒ ส่งเสริมการทะนุบำรุงศาสนาและจริยธรรมและการอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและป้องกันปัญหาอาชญากรรม
- ๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการและพัฒนาความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัวให้เกิดความอบอุ่น
- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการดูแลสุขภาพและการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

เพื่อให้การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดังนี้ หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง ,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ,นักวิชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง , นักวิชาการสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการรณรงค์ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตามความสนใจและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๒.๓ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมตามวัย

เพื่อให้การพัฒนาด้านการศึกษาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ ดังนี้ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง, พนักงานครู อบต. ๕ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่ง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
- ๓.๒ พัฒนาและดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อให้มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค

เพื่อให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดังนี้ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง, และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนากลุ่มอาชีพในตำบล

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒ สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพให้แก่กลุ่มต่างๆในตำบลรวมทั้งสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพ

เพื่อให้การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนากลุ่มอาชีพของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดังนี้ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก) ๑ ตำแหน่ง, พนักงานจ้าง ๒ ตำแหน่งและเห็นควรกำหนดกองส่งเสริมการเกษตรขึ้นเพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นซึ่งปริมาณมากพอจะกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่คือส่วนราชการ “กองส่งเสริมการเกษตร” ต่อไป เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เพื่อให้การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดังนี้หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ในการบริการและบริหารจัดการ

๖.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

เพื่อให้การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารเพื่อประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๖ ดังนี้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ ตำแหน่ง, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑

ตำแหน่ง,นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)๑ ตำแหน่ง,นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)๑ ตำแหน่ง, นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)๑ ตำแหน่ง,นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑ ตำแหน่ง, เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๒ ตำแหน่ง, นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)๑ ตำแหน่ง, และพนักงานจ้าง ๒๐ ตำแหน่ง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของ อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลาญ (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

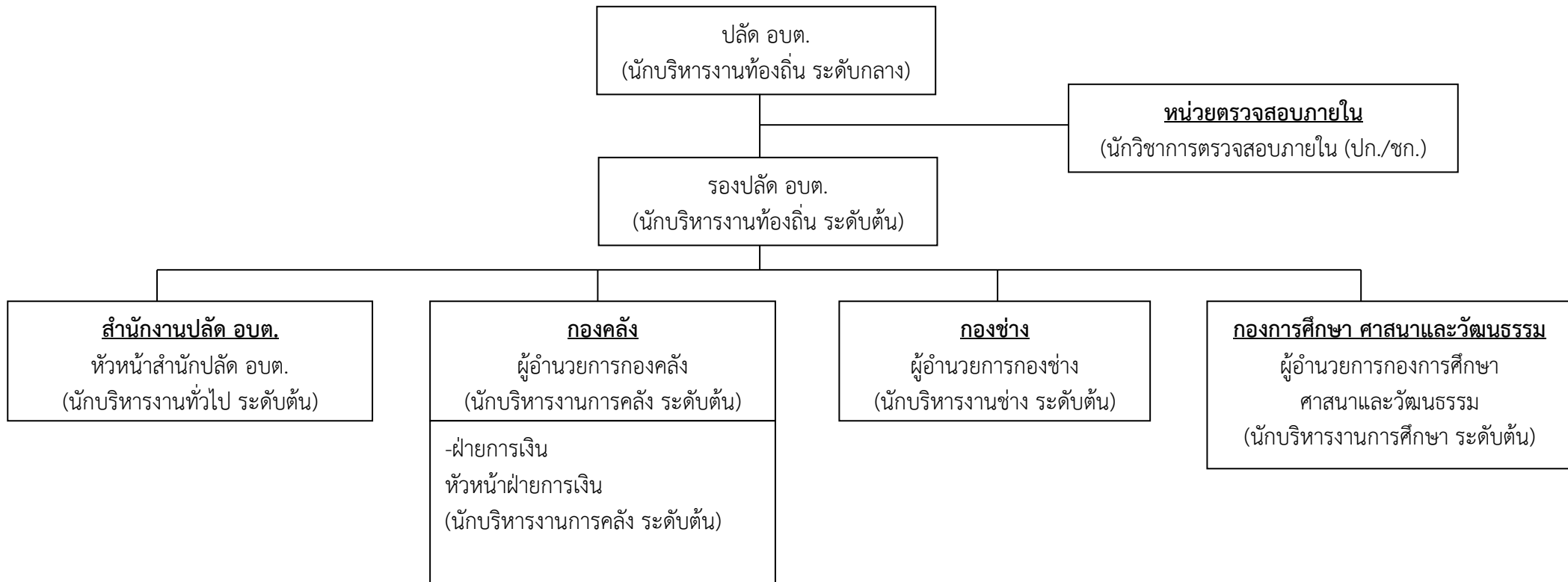
(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

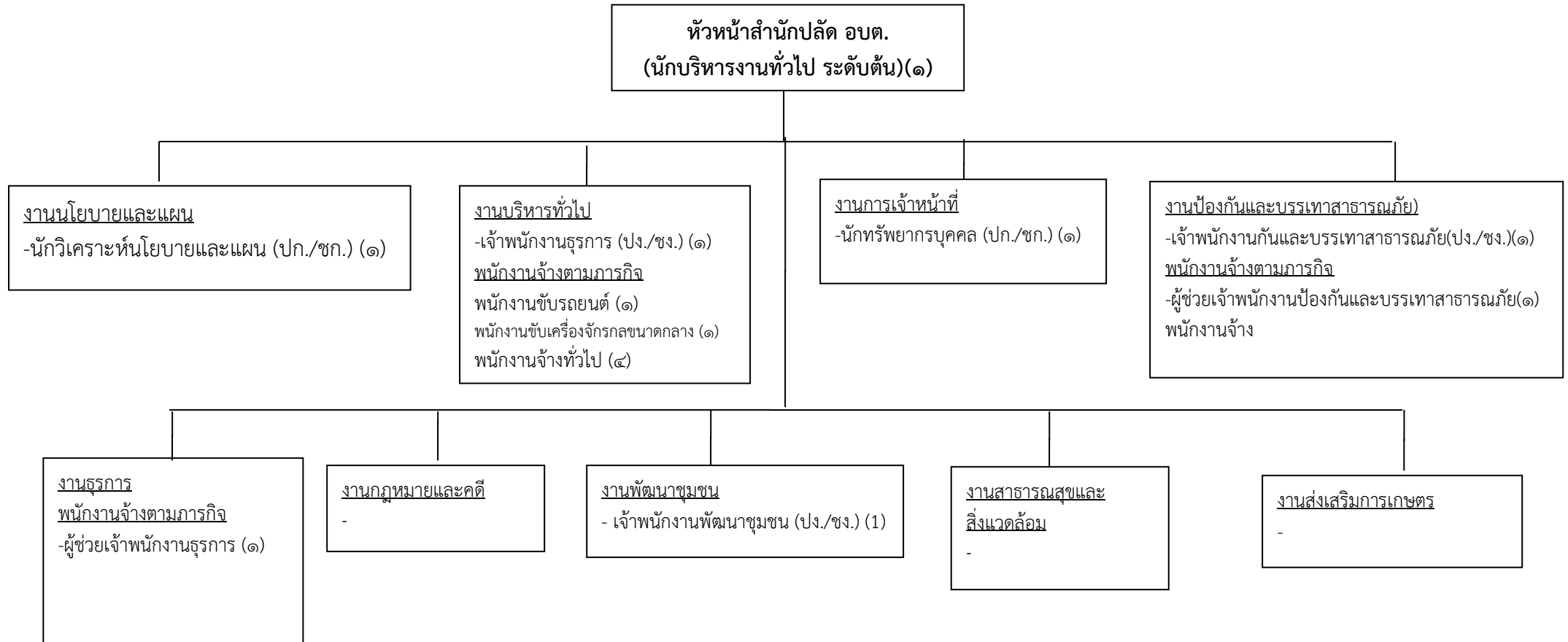
(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (อบต.ประเภทสามัญ)

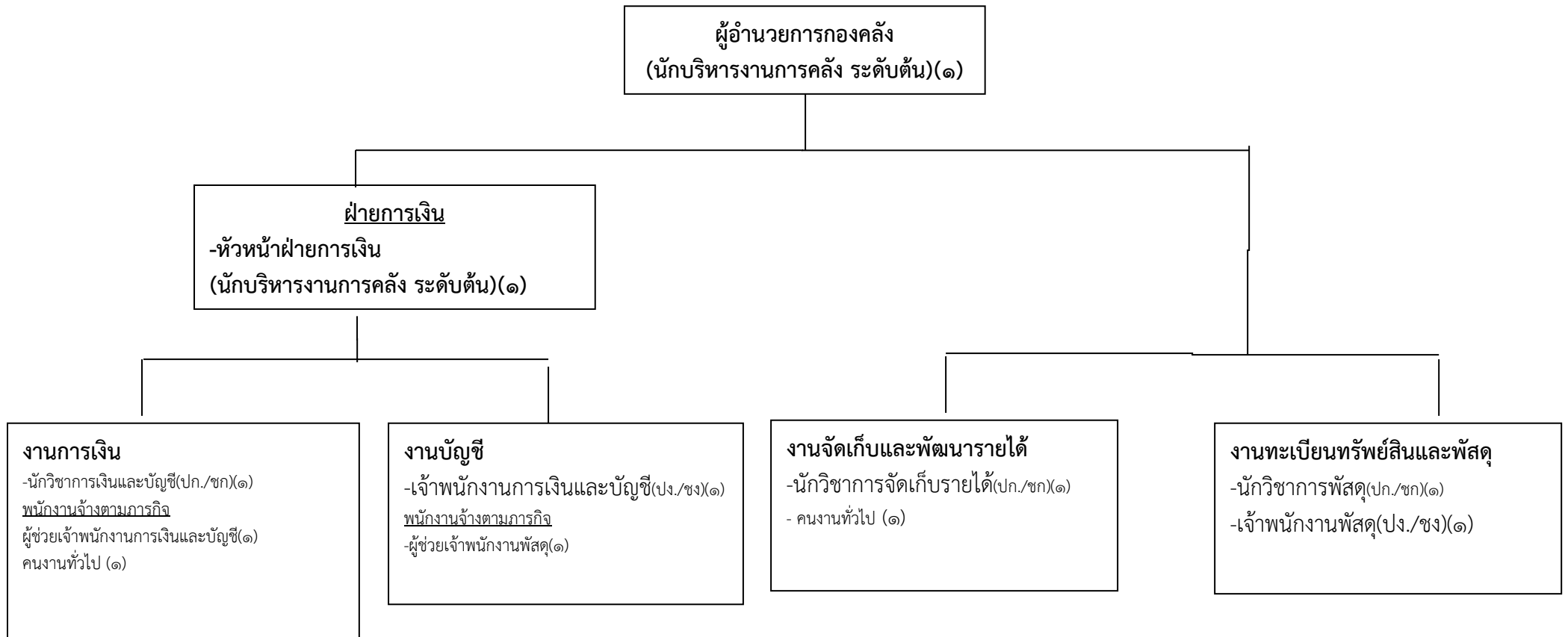


โครงสร้างส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต.



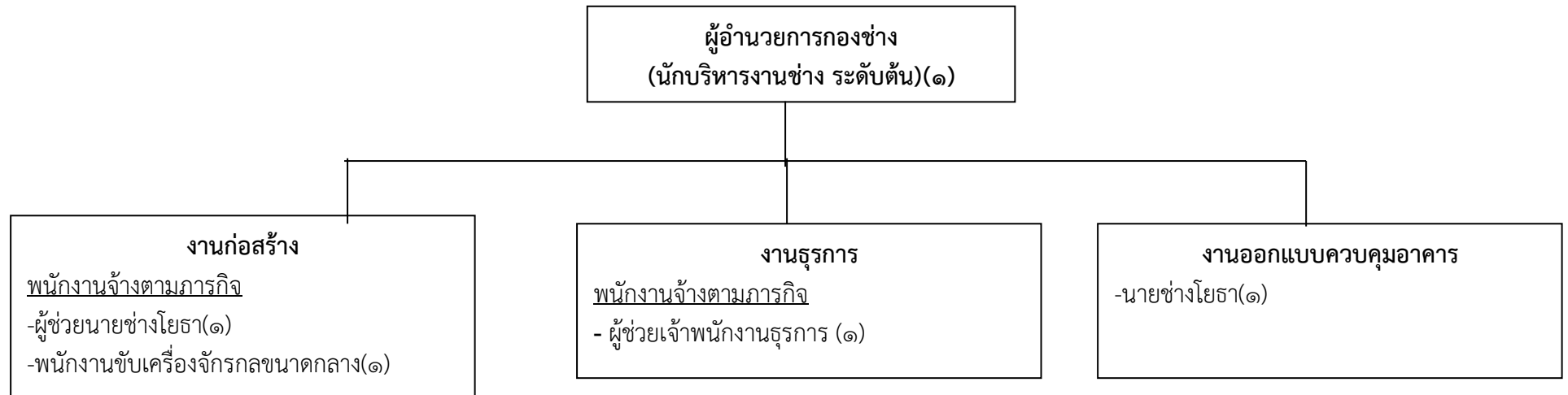
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	๑	๒	-	๔	๔

โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง



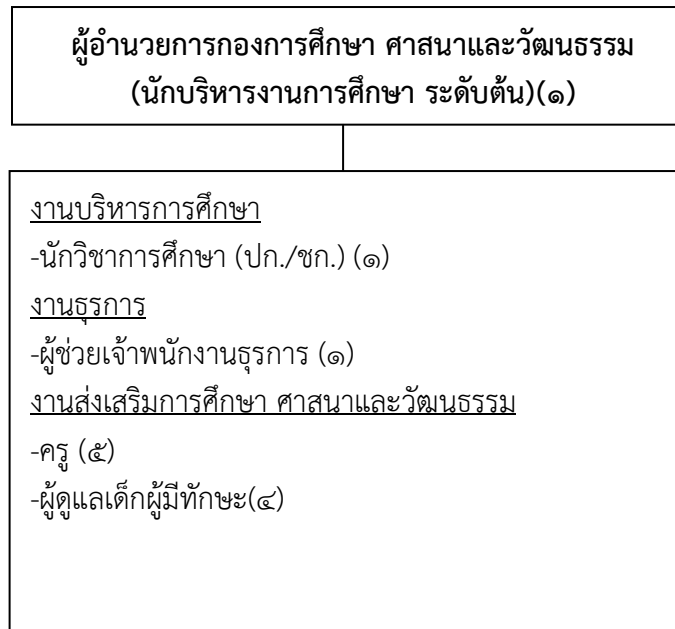
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	คณงาน ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	๓	-	๑	๑	-	๒	๒

โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-

โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๕	๔	-

โครงสร้างส่วนราชการหน่วยตรวจสอบภายใน

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

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

การเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่
ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความเหมาะสมแล้ว

ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	อบต.แม่พริก (สามัญ) จำนวน (อัตรา)	อบต.ป่าแดด (สามัญ) จำนวน (อัตรา)	อบต.ศรีถ้อย (สามัญ) จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/ระดับต้น/กลาง)	๑	๑	๑	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>				
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	
คณงานต่งส่วน (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง(ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
คณงานทั่วไป	๓	๕	๕	
นักการภารโรง	๑	-	-	
<u>กองคลัง</u>				
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑		๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	-	แม่พริก ขอใช้ บัญชี กสธ.

การเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่
ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีความเหมาะสมแล้ว

ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	อบต.แม่พริก (สามัญ) จำนวน (อัตรา)	อบต.ป่าแดด (สามัญ) จำนวน (อัตรา)	อบต.ศรีถ้อย (สามัญ) จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง				
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป				
คนงานทั่วไป	๒	๑	๑	
กองช่าง				
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๒	๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)	-	๑	๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๑	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๒	๒	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป				
คนงานทั่วไป	-	๒	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	
ครู (ครูผู้ช่วย)	๑	-	-	แม่พริก ขอใช้ บัญชี กสธ.
ครู (คศ.๑)	๑	-	-	
ครู (คศ.๒)	๓	๔	๓	
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก	๔	๓	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน				
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	
รวมทั้งสิ้น	๔๕	๕๗	๔๔	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๔๖,๙๑๐,๐๐๐.๐๐	๗๐,๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	
พื้นที่รับผิดชอบ (ตารางกิโลเมตร)	๓๘.๐๔	๒๒๘	๒๒๒.๕๘	
จำนวนหมู่บ้าน	๑๓	๒๒	๑๒	

การวิเคราะห์ประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

สำนักงานปลัด อบต.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่
๑	นายศักดิ์ชัย เป็งคำ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑. มีความรู้ความสามารถความรู้เรื่องการจัดทำ แผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ๒. มีความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล ๓. มีความรู้ เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๔. มีความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง /ควบคุม ภายใน ๕. ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖. มีความรู้เรื่องกฎหมาย ๗. มีความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๘. มีความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตาม แนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว ๙. มีความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมพื้นที่ ๑๐. มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๑๑. มีความรู้เรื่องการทางการเงินและ งบประมาณ ๑๒. มีความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร ๑๓. มีความรู้เรื่องการสื่อสารสาธารณะ ๑๔. การประเมินมาตรฐานความโปร่งใส ITA	- ฝึกอบรมในความรู้ที่จัดขึ้นโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ฝึกอบรมในทักษะที่จัดขึ้นโดย หน่วยงานอื่นๆ - เข้าร่วมอบรมตามหลักสูตร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่กรมฯ จัดขึ้น - อบรมนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง - อบรมหลักสูตรการบริหารงาน บุคคลในระบบแห่ง - อบรมหลักสูตรการรับผิดทาง ละเมิด - อบรมหลักสูตรนักกฎหมายมือ อาชีพ - อบรมหลักสูตรการจัดการขยะ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่
๒	ว่าที่ร้อยตรีชลิต ศรีจันทร์แก้ว นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.)	๑. มีความรู้ความสามารถความรู้เรื่องการจัดทำ แผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ๒. มีความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล ๓. มีความรู้ เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๔. มีความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ๕. ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖. มีความรู้เรื่องกฎหมาย ๗. มีความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๘. มีความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนว พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๙. มีความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมพื้นที่ ๑๐. มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๑๑. มีความรู้เรื่องการบริหารการเงินและ งบประมาณ ๑๒. มีความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร ๑๓. มีความรู้เรื่องการสื่อสารสาธารณะ ๑๔. มีความรู้ด้านการบริหารงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- ฝึกอบรมในความรู้ที่จัดขึ้นโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ฝึกอบรมในทักษะที่จัดขึ้นโดย หน่วยงานอื่นๆ - เข้าร่วมอบรมตามหลักสูตร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่กรมฯ จัดขึ้น - อบรมนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง - อบรมหลักสูตรการบริหารงาน บุคคลในระบบแห่ง - อบรมหลักสูตรการรับผิดทาง ละเมิด - อบรมหลักสูตรนักกฎหมายมือ อาชีพ - อบรมหลักสูตรการจัดการขยะ - อบรมด้านการบริหารการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่
๓	นางสาววิดา อุตธรรมะชัย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑. มีความรู้ความสามารถความรู้เรื่องการจัดทำ แผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ๒. มีความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล ๓. มีความรู้ เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๔. มีความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ๕. ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖. มีความรู้เรื่องกฎหมาย ๗. มีความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๘. มีความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนว พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๙. มีความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมพื้นที่ ๑๐. มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๑๑. มีความรู้เรื่องการบริหารการเงินและ งบประมาณ ๑๒. มีความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร ๑๓. มีความรู้เรื่องการสื่อสารสาธารณะ	- ฝึกอบรมในความรู้ที่จัดขึ้นโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ฝึกอบรมในทักษะที่จัดขึ้นโดย หน่วยงานอื่นๆ - เข้าร่วมอบรมตามหลักสูตร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่กรมฯ จัดขึ้น - อบรมหลักสูตรการบริหารงาน บุคคลในระบบแห่ง - อบรมหลักสูตรการรับผิดทาง ละเมิด - อบรมหลักสูตรนักกฎหมายมือ อาชีพ - อบรมหลักสูตรการจัดการขยะ - อบรมการจัดการสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๔	นางสาวฤทัยรัตน์ ศรีแก้ว เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	๑. มีความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๒. มีความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๓. มีความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนว พระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๔. มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๕. มีความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๖. มีความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๗. มีความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบ พัสดุ ๘. มีความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๙. มีความรู้เรื่องงานสวัสดิการสังคม สังคม สงเคราะห์ฯ ๑๐. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ผู้ด้อยโอกาสฯ	- อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบันเสมอ - อบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างตาม ระเบียบพัสดุฯ - อบรมเรื่องการจัดทำราคากลาง งานก่อสร้าง - อบรมหลักสูตรการดำเนินการ ทางวินัยเบื้องต้น - อบรมเรื่องการบริหารงานบุคคล - อบรมเรื่องสวัสดิการสังคม สังคม สงเคราะห์ ฯ - อบรมการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริม อาชีพ รายได้ วิสาหกิจชุมชนฯ - อบรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนทุกช่วงวัย

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๕	นายจักรี ปิงเมือง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑. มีความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๒. มีความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๓. มีความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนว พระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๔. มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๕. มีความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๖. มีความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๗. มีความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบ พัสดุ ๘. มีความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๙. มีความรู้ด้านการป้องกันและการบรรเทาสา ธารณภัยต่าง ๆ	- อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบันเสมอ - อบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างตาม ระเบียบพัสดุฯ - อบรมเรื่องการจัดทำราคากลาง งานก่อสร้าง - อบรมหลักสูตรการดำเนินการ ทางวินัยเบื้องต้น - อบรมเรื่องการบริหารงานบุคคล - อบรมเรื่องการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยและภัยพิบัติต่าง ๆ - อบรมหลักสูตรเสริมสร้าง ป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยฯ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๖	นางสาวนงคราญ กริรติยากร เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑. มีความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๒. มีความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๓. มีความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนว พระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๔. มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๕. มีความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๖. มีความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๗. มีความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบ พัสดุ ๘. มีความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	- อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบันเสมอ - อบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างตาม ระเบียบพัสดุฯ - อบรมเรื่องการจัดทำราคากลาง งานก่อสร้าง - อบรมหลักสูตรการดำเนินการ ทางวินัยเบื้องต้น - อบรมเรื่องการบริหารงานบุคคล - อบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

กองคลัง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๗	นายพีรันทร์ ท้าวคำ นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑. ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๒. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนยุทธศาสตร์ ๓. ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล ๔. ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๕. ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ๖. ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร ๗. ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมพื้นที่ ๘. ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทาง ในงานที่รับผิดชอบ) ๙. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๑๐. ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและ งบประมาณ ๑๑. ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการ คลังภาครัฐด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ๑๒. ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ๑๓. ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและ กฎระเบียบพัสดุ ๑๔. การประเมินมาตรฐานความโปร่งใส ITA	-อบรมการบันทึกบัญชีในระบบ e-laas -อบรมการบันทึกข้อมูลในระบบ e-plan - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในเรื่อง จัดซื้อจ้าง การพัสดุ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เรื่อง งานการจัดเก็บรายได้ - อบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม - อบรมเรื่องการจัดทำราคากลางงาน ก่อสร้าง - อบรมเรื่องการบริหารงานบุคคล - อบรมเรื่องภาวะผู้นำ -อบรมเรื่องเทคนิคการบริหารงาน - อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบันเสมอ - อบรมวินัย ทางการเงินการคลัง - อบรมด้านการบริหารจัดการความ เสี่ยง การตรวจสอบภายใน ควบคุม ภายใน - อบรมด้านการงบประมาณ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๘	นางสาวปวีณา ปิงเมือง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทาง ในงานที่รับผิดชอบ) ๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทาง ในงานที่รับผิดชอบ) ๓.ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงตามแนวพระราชดำริ ของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๔ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๕ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๖ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๗ ความรู้เรื่องการบริหารการเงินและ งบประมาณ ๘ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลัง ภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์(GFMIS) ๙ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ๑๐.ความรู้เรื่องทะเบียนทรัพย์สิน	- อบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม - อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบันเสมอ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในเรื่อง การเงินและบัญชี และการจัดเก็บ รายได้ -อบรมเรื่องการดำเนินการรับผิดชอบ ละเมิด - อบรมเรื่องการดำเนินการทางวินัย - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ -อบรมการบันทึกบัญชีในระบบ e-laas -อบรมการบันทึกข้อมูลในระบบ e-plan - อบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและ บัญชี

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๙	นายนพกาญจน์ ขุนทอง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๒ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว ๓ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๔ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๕ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ๖ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	-อบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างผ่าน ระบบ E-GP, E-market, E-bidding - อบรมการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ที่ เสื่อมสภาพตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ถูกต้อง -อบรมเรื่องการจัดทำราคากลางงาน ก่อสร้าง - อบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม - อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบันเสมอ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในเรื่อง จัดซื้อจัดจ้าง การพัสดุ -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้งาน ทะเบียนทรัพย์สิน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๑๐	นางสาวรัชนี งามอาจ เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๒ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว ๓ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๔ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๕ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ๖ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	-อบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างผ่าน ระบบ E-GP, E-market, E-bidding - อบรมการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ที่ เสื่อมสภาพตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ถูกต้อง -อบรมเรื่องการจัดทำราคากลางงาน ก่อสร้าง - อบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม - อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบันเสมอ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในเรื่อง จัดซื้อจัดจ้าง การพัสดุ -อบรมเพื่อเสริมสร้างงานทะเบียน ทรัพย์สิน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๑๑	นางสาวนิชกาญณ์ เตชะบุญ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๒ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว ๓ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๔ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๕ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ๖ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ๗.ความรู้เรื่องภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๐ ภาษีป้าย และภาษีประเภทต่าง ๆ	-อบรมเรื่องการจัดทำแผนที่ภาษี การ จัดเก็บภาษีประเภทต่าง ๆ -อบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างผ่าน ระบบ E-GP, E-market, E-bidding - อบรมการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ที่ เสื่อมสภาพตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ถูกต้อง -อบรมเรื่องการจัดทำราคากลางงาน ก่อสร้าง - อบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม - อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบันเสมอ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในเรื่อง จัดซื้อจัดจ้าง การพัสดุ -อบรมเพื่อเสริมสร้างงานทะเบียน ทรัพย์สิน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๑๒	ว่าที่ รต.ภานุรัตน์ ใจยวน นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๒ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว ๓ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๔ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางใน งานที่รับผิดชอบ) ๕ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๖ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๗ มีความรู้ความสามารถในเรื่องการประมาณ ราคางานก่อสร้างต่างๆ ๘ มีความรู้ความสามารถในเรื่องการเขียนแบบ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ๙ มีความรู้ความสามารถในเรื่องการควบคุม งานก่อสร้าง ๑๐ มีความรู้ความสามารถในเรื่องการตรวจรับ งานจ้าง ๑๑ มีความรู้ความสามารถในเรื่องการทดสอบ วัสดุ	-การเขียนแบบแปลน Sket up -การเขียนแบบด้วยระบบ ๓ D - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน กำหนดราคากลางและควบคุมงาน ก่อสร้างของ อบต. - อบรมเรื่องระเบียบการจัดซื้อจัด จ้างตามระเบียบพัสดุ - อบรมเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ - อบรมเรื่องการบริหารบริหารงาน บุคคล -อบรมเรื่องระเบียบงานสารบรรณ - อบรมเรื่องพรบ.ที่ดิน ถมดิน - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ - อบรมเรื่องการจัดทำแผนที่ภาษี - อบรมเรื่อง พรบ.ควบคุมอาคาร หรืองานวิศวกรรมโยธา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่
๑๓	นายรัฐภูมิ ดวงวัง นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑. ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนว พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๒. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผน ยุทธศาสตร์ ๓. ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล ๔. ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๕. ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ๖. ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร ๗. ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบ ต่อเศรษฐกิจ และสังคมพื้นที่ ๘. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๙. ความรู้เรื่องจัดการความรู้ ๑๐. ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	-อบรมประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย - อบรมพัฒนาในด้านการบันทึก ข้อมูลผ่านระบบ CCIS - อบรมการดำเนินการทางวินัย -อบรมการบริหารงานบุคลากร ทางการศึกษา -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ใน ด้านการควบคุมภายในงานของ กองการศึกษาฯ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ใน ด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของ อบท. - อบรมเรื่องการบริหารงาน บุคคล - อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบันเสมอ - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้ โปรแกรมต่างๆ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่
๑๔	นางสาวภาวดี อภิการสกุลชัย นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑. ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๒. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ๓. ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล ๔. ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๕. ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ๖. ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร ๗. ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมพื้นที่ ๘. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๙. ความรู้เรื่องจัดการความรู้ ๑๐. ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	-อบรมประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย - อบรมพัฒนาในด้านการบันทึกข้อมูลผ่านระบบ CCIS - อบรมการดำเนินการทางวินัย -อบรมการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา -อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการควบคุมภายในงานของกองการศึกษาฯ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบท. - อบรมเรื่องการบริหารงานบุคคล - อบรมการพัฒนาทักษะในการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ปัจจุบันเสมอ - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยี สารสนเทศ การใช้โปรแกรมต่างๆ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๑๔	นางอรพินธ์ ธรรมโน ครู (คศ.๒) (ชำนาญการ)	มีความรู้ความสามารถกำหนดผลการเรียนของผู้เรียนได้ชัดเจน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และออกแบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง และสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ตลอดจนนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง มีการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักตนเอง และปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นรวมถึงจัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการเรียนและปรับพฤติกรรม มีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน และส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และจำแนกข้อมูลที่เป็นเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ	- อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษาฯ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน - อบรมเรื่องการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา - อบรมเรื่องการจัดทำปฏิทินในสถานศึกษา - อบรมเรื่องการจัดทำงบประมาณ - อบรมค่าใช้จ่ายในการจัดงานต่างๆ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอปท. - อบรมประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย - อบรมงานธุรการและสารบรรณ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๑๕	นางรัตนา ดีน้อย ครู (คศ.๒) (ชำนาญการ)	มีความรู้ความสามารถกำหนดผลการเรียนของผู้เรียนได้ชัดเจน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และออกแบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง และสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ตลอดจนนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง มีการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักตนเอง และปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นรวมถึงจัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการเรียนและปรับพฤติกรรม มีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน และส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และจำแนกข้อมูลที่เป็นเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ	- อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษาฯ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน - อบรมเรื่องการบันทึกข้อมูลผ่านระบบ CCIS - อบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบ e-gp - อบรมเรื่องการดำเนินการทางวินัย - อบรมเรื่องการรับผิดชอบละเมิด - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอปท. - อบรมประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย - อบรมงานธุรการและสารบรรณ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๑๖	นางมณฑิตา ดวงวัง ครู (คศ.๒) (ชำนาญการ)	มีความรู้ความสามารถกำหนดผลการเรียนของผู้เรียนได้ชัดเจน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และออกแบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง และสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ตลอดจนนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง มีการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักตนเอง และปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นรวมถึงจัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการเรียนและปรับพฤติกรรม มีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน และส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และจำแนกข้อมูลที่เป็นเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ	- อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการดูแลเด็กของพนักงานครู พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษาฯ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน - อบรมเรื่องการจัดทำงบประมาณ - อบรมเรื่องการเบิกจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของกองการศึกษาฯ - อบรมเรื่องการค้าเงินทางวินัย - อบรมค่าใช้จ่ายในการจัดงานต่างๆ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท. - อบรมประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย - อบรมงานธุรการและสารบรรณ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๑๖	นางรุ่งรัตน์ โพธิ์ทอง ครู (คศ.๑)	มีความรู้ความสามารถกำหนดผลการเรียนของผู้เรียนได้ชัดเจน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และออกแบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง และสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ตลอดจนนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง มีการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักตนเอง และปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นรวมถึงจัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการเรียนและปรับพฤติกรรม มีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน และส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และจำแนกข้อมูลที่เป็นเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ	- อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการดูแลเด็กของพนักงานครูพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล - อบรมทักษะในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนการศึกษาฯ - อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน - อบรมเรื่องการจัดทำงบประมาณ - อบรมเรื่องการเบิกจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของกองการศึกษาฯ - อบรมเรื่องการค้าเงินทางวินัย - อบรมค่าใช้จ่ายในการจัดงานต่างๆ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอปท. - อบรมประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย - อบรมงานธุรการและสารบรรณ

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถของตำแหน่ง	ความต้องการเข้ารับการอบรม หลักสูตรการตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
๑๗	นางสาวคณินิจ มีใจดี นักวิชาการตรวจสอบ ภายในปฏิบัติการ	๑. ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๒. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนยุทธศาสตร์ ๓. ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล ๔. ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๕. ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ๖. ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร ๗. ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมพื้นที่ ๘. ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทาง ในงานที่รับผิดชอบ) ๙. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๑๐. ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและ งบประมาณ ๑๑. ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการ คลังภาครัฐด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ๑๒. ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ๑๓. ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและ กฎระเบียบพัสดุ ๑๔. ความรู้เรื่องควบคุมภายใน ๑๕. ความรู้เรื่องการตรวจสอบภายใน	-อบรมการบันทึกบัญชีในระบบ e-laas -อบรมการบันทึกข้อมูลในระบบ e-plan - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในเรื่อง จัดซื้อจ้าง การพัสดุ - อบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เรื่อง งานการจัดเก็บรายได้ - อบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม - อบรมเรื่องการจัดทำราคากลางงาน ก่อสร้าง - อบรมเรื่องการบริหารงานบุคคล -อบรมเรื่องภาวะผู้นำ -อบรมเรื่องเทคนิคการบริหารงาน - อบรมการพัฒนาทักษะในการ ทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ปัจจุบันเสมอ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ของบุคคลในองค์กรให้มี พฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในอนาคตอันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีความหมายครอบคลุมไปถึง

การพัฒนาบุคคล (Individual Development)

การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

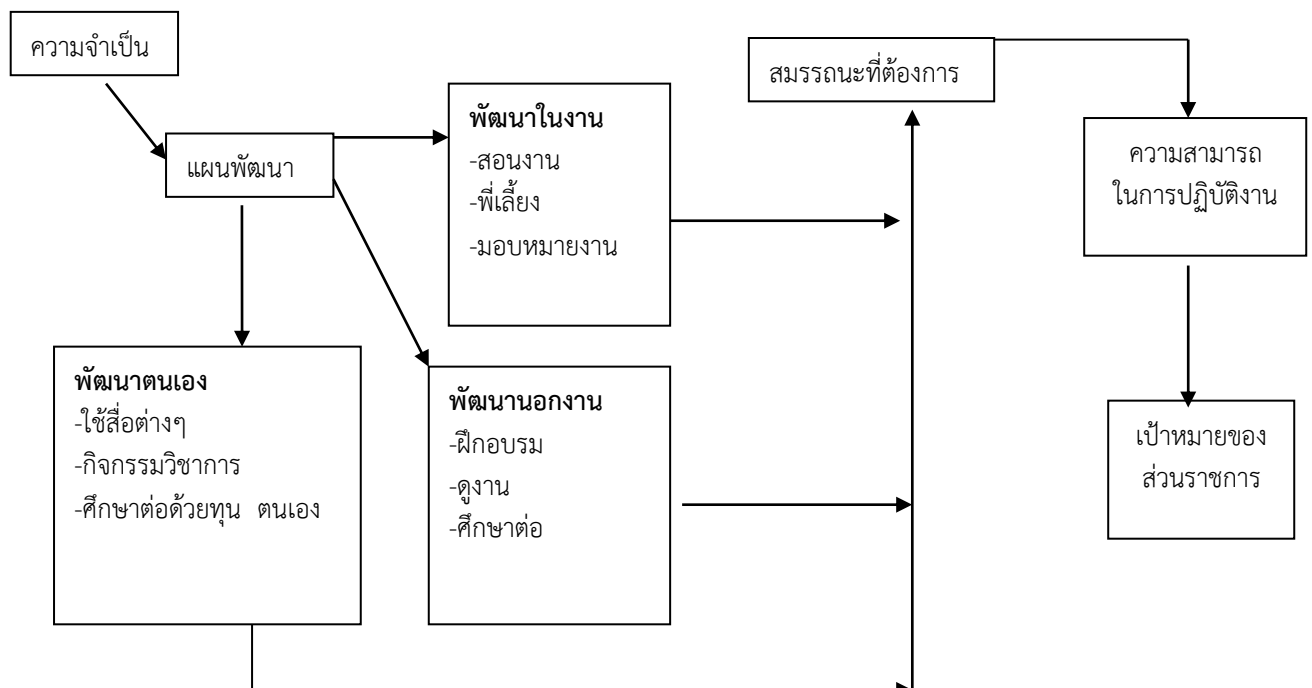
ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโตทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในองค์กรเป็นสำคัญ

การพัฒนาคน Human Resources Development

สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือความสอดคล้องกันระหว่างการพัฒนาคนกับเป้าหมายของส่วนราชการ ซึ่งหมายถึงว่า เราจะพัฒนาคน ก็เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่จะนำพาส่วนราชการไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น การพัฒนาคนจึงต้องมุ่งความต้องการในอนาคตมากกว่าที่จะเป็นการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น

การจัดแผนในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้ส่วนราชการมีแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้มีความสามารถและสมรรถนะที่พร้อมจะปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นได้

แผนผังการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้โดยให้มีโอกาสในการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี โดยวางแผนพัฒนารายบุคคล แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยอ้างอิง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการบริการภาครัฐ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก กำหนดแนวทางการพัฒนาดังนี้

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

๒. ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและพนักงานจ้างให้เข้ารับการอบรมปฐมนิเทศ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จัดขึ้น และส่งเข้าอบรมตามหน่วยราชการหรือสถาบันการศึกษาที่เปิดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และหากพิจารณาจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน และระดับงานที่แตกต่างกัน ทำให้ต้องได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกัน แนวทางในการพัฒนาอาจทำได้โดย

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

-พัฒนาทักษะ จากกรณีศึกษา การสาธิต-ฝึกปฏิบัติ สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติ เกมส์ และการสอนงาน เป็นต้น

-พัฒนาทัศนคติ จากการได้การ การเล่นเกมที่ถูกต้องแบบไว้ การทดลองทำ การวิเคราะห์ตนเองโดยแนวทางในการพัฒนานี้อาจกระทำในรูปแบบของการฝึกอบรม/การสัมมนา การพัฒนาในขณะปฏิบัติงานและการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ เช่นกำหนดชั่วโมงการพัฒนาโดยวิธีการตกลงร่วมมือกันล่วงหน้าระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการลงนามรับรองโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

๓. จัดให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ไปศึกษาดูงานในท้องถิ่นอื่นที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการเพื่อเรียนรู้และสามารถนำมาพัฒนาอย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและเป็นการพัฒนาที่สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์องค์กร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. หากเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่อาจใช้วิธีการปฐมนิเทศและเสริมสร้างความรู้ใหม่ การสอนงานจากผู้มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาต่อยอดทักษะและความรู้ หรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน

๕. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถเสนอความคิดที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้โดยวิธีการใหม่ๆ มีความรับผิดชอบต่อการปรับปรุงและพัฒนาในหน้าที่ที่ได้มอบหมายงานนั้นๆ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

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

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ว่า การพัฒนาที่ดีต้องสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ กลยุทธ์องค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตการทำงาน ควรเปลี่ยนบทบาทจาก Training เป็น Learning โดยควรใช้รูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับแต่ละกรณี การพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละคน จะทำให้ลดความสูญเสียในด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก การจัดแผนในการพัฒนาพนักงานที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกมีแนวทางการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถและสมรรถนะที่พร้อมจะปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ (รายละเอียดปรากฏตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประกาศให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของราชการประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ลงวันที่๑.... เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

และกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงาน ส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. พึงให้บริการประชาชนโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพและไม่เลือกปฏิบัติ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและส่งเสริม/สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การเมืองรวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐ
๓. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบเป็นที่พึง และเชื่อถือได้ เป็นที่ศรัทธาของประชาชน
๔. พึงยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยันอดทน
๕. พึงตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหาหากล้ำยอมรับผลการกระทำของตน
๖. พึงบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด
๗. พึงปฏิบัติตามหลักธรรม คำสอนตามศาสนา หรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี
๘. พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
๙. พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
๑๐. พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
๑๑. พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับความสุขภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี
๑๒. พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๑๓. พึงยึดถือว่าความเสมอภาค และความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
๑๔. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรกับผู้บริการทุกคน

๑๕. พึ่งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
๑๖. พึ่งเคารพผู้มีอาวุโสมากกว่า
๑๗. พึ่งมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ยังกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางที่พึงแสดงออกต่อกันและปฏิบัติต่อกัน และการให้บริการในองค์กรดังนี้

๑. สิ่งที่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ประารถนาจะให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มี

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

๒. สิ่งที่ได้ผู้บังคับบัญชา ประารถนา จะได้จาก ผู้บังคับบัญชา

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

๓. สิ่งเพื่อเพื่อนร่วมงาน ประารถนา ต้องการจากกันและกัน

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

๔.สิ่งที่บุคคลภายนอก ประารถนา จะได้รับจากการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

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

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
กองคลัง

กำหนดตำแหน่ง คนงาน เลขที่ตำแหน่ง -

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย นาที่ (๓)	ปริมาณงานต่อปี (๒๕๖๒) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี นาที่ (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	ถ่ายเอกสารเพื่อประกอบการเบิกจ่ายด้านการเงินและบัญชี และการ	๓	๒,๕๐๐ ครั้ง	๗,๕๐๐	๐.๐๙๐๖
๒	งานปิดประกาศ/ส่งหนังสือประชาสัมพันธ์การจัดซื้อจัดจ้าง งบการเงิน, รายงานทางการเงิน ประจำเดือน/ปี	๕	๒๑ ครั้ง	๑๐๕	๐.๐๐๑๓
๓	งานจัดเก็บเอกสารการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี(จัดเก็บฎีกาและการจัดเก็บตามหมวดหมู่)	๕	๑,๔๐๐ ครั้ง	๗,๐๐๐	๐.๐๘๔๕
๔	งานส่งหนังสือและเอกสารราชการให้แก่หน่วยงานอื่นของกองคลัง	๖๐	๑๕๕ ครั้ง	๙,๓๐๐	๐.๑๑๒๓
๕	งานขนย้ายฎีกาและแฟ้มเอกสาร ของกองคลัง	๓๐	๔๘ ครั้ง	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗๔
๖	งานถ่ายภาพวัสดุ ครุภัณฑ์ หรือทรัพย์สิน ที่จัดหาในรอบปีงบประมาณ	๒	๕๖๑ ครั้ง	๑,๑๒๒	๐.๐๑๓๖
๗	งานจัดเก็บและขนย้าย วัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อส่งมอบให้แก่ส่วนราชการ	๓๐	๕๑ ครั้ง	๑,๕๓๐	๐.๐๑๘๕
๘	งานขนย้ายพัสดุ ครุภัณฑ์ที่ชำรุด เสื่อมสภาพ ไม่จำเป็นใช้งานเพื่อ เตรียมจำหน่ายหรือขายทอดตลาด	๖๐	๕๗ ครั้ง	๓,๔๒๐	๐.๐๔๑๓
๙	งานขนย้ายเอกสารเพื่อใช้ในการสำรวจข้อมูลภาคสนาม	๑๐	๘๖๗ ราย	๘,๖๗๐	๐.๑๐๔๗
๑๐	งานจัดสถานที่ออกให้บริการจัดเก็บภาษีเคลื่อนที่(ก่อน/หลังสำหรับการ ให้บริการนอกสถานที่แก่ประชาชน อาทิเช่น ขนโต๊ะ,เต็นท์,เก้าอี้)	๑๒๐	๑๓ ครั้ง	๑,๕๖๐	๐.๐๑๘๘
๑๑	งานจัดเตรียมสถานที่ อบรมโครงการให้ความรู้ด้านภาษีสำหรับ ประชาชนและโครงการอบรมต่าง ของกองคลัง และเก็บกวาดสถานที่ หลังจากอบรมเสร็จแล้ว อาทิเช่น ขนโต๊ะ เต็นท์ เก้าอี้ ผูกโบว์ ฯลฯ	๑๘๐	๕ ครั้ง	๙๐๐	๐.๐๑๐๙
๑๒	งานออกพื้นที่ช่วยสำรวจภาษีโรงเรือน (จับสายวัดพื้นที่โรงเรือน/สิ่ง ปลูกสร้าง)	๓๐	๑๔๔ ราย	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒๒
๑๓	งานออกพื้นที่ช่วยสำรวจภาษีป้าย (จับสายวัดขนาดป้าย)	๓๕	๖๕ ราย	๒,๒๗๕	๐.๐๒๗๕

๑๔	งานออกพื้นที่ช่วยสำรวจภาษีบำรุงท้องที่(ช่วยจับสายวัดระยะ)	๔๐	๖๘๔ ราย	๒๗,๓๖๐	๐.๓๓๐๔
๑๕	งานสำรวจภาคสนาม กิจกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ช่วยดึงสายวัดขนาดพื้นที่ของกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ถ่ายภาพประกอบการสำรวจ)	๔๐	๗๐ ครั้ง	๒,๘๐๐	๐.๐๓๓๘
๑๖	งานออกพื้นที่ช่วยสำรวจข้อมูลแผนที่แม่บทภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่ดิน (ช่วยจับสายวัดระยะพื้นที่ตามขนาดของที่ดินในโฉนด)	๓๐	๓,๔๒๗ แปลง	๑๐๒,๘๑๐	๑.๒๔๑๗
๑๗	งานถ่ายเอกสารที่ได้รับจากสำนักงานที่ดิน (ทด.๑ , ทด.๕, นส.๔)	๗๒๐	๑๒ ครั้ง	๘,๖๔๐	๐.๑๐๔๓
๑๘	งานจัดเตรียมเอกสาร คำร้อง/แบบพิมพ์การยื่นการชำระภาษีประเภทต่างๆ ประจำปี	๑๐	๘๙๓ ครั้ง	๘,๙๓๐	๐.๑๐๗๙
๑๙	งานติดป้ายประชาสัมพันธ์การชำระภาษี	๔๐	๑๓ ครั้ง	๕๒๐	๐.๐๐๖๓
๒๐	งานรื้อถอนป้ายโฆษณา ป้ายประชาสัมพันธ์ที่ติดตั้งโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือไม่ถูกต้องตามระเบียบฯ ในเขตพื้นที่ตำบลแม่พริก	๔๐	๘๐ ครั้ง	๓,๒๐๐	๐.๐๓๘๖
๒๑	งานอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่องาน กองคลัง(เช่น บริการถ่ายเอกสาร / น้ำดื่ม)	๕	๓๖๕ ครั้ง	๑,๘๒๕	๐.๐๒๒๐
๒๒	งานเก็บรักษาทำความสะอาด วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ของกองคลัง	๒๐	๒๓๐ ครั้ง	๔,๖๐๐	๐.๐๕๕๖
รวม				๒๐๙,๘๒๗	๒.๕๓

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายศักดิ์ชัย เป็งคำ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายอุทัย พวงค์)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

หมายเหตุ กองคลัง มีผู้ดำรงตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๒ คน (ไม่มีอัตราว่าง)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจหน้าที่ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการมาในระยะเวลา ๑ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) ๔ ม.ค. ๒๕๖๔ รับโอน/ย้าย
รวม	๑	๑	๑	๑				
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) ๑ ก.ค.๖๓ ขอใช้บัญชี กสธ.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด อบต.	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงิน								
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม) ร้องขอใช้ กสถ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒				
รวมกองคลัง	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑				
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม) ร้องขอใช้บัญชี กสถ.
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๕	๕	๕	๕				
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
---------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานครู อบต. <u>ศพด.อิตดาเลียนไทยอุปถัมภ์ แม่พริก ๑</u> ครู (เงินเดือนอันดับ ผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรมฯ (ว่างเดิม) ขอใช้บัญชี กสธ.
ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรมฯ
<u>ศพด.บ้านป่าเมี่ยงแม่พริก</u> ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรมฯ
<u>ศพด.แม่พริก ๒</u> ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบกรมฯ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> <u>ศพด.อิตดาเลียนไทยอุปถัมภ์ แม่พริก ๑</u> ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	
<u>ศพด. แม่พริก ๒</u> ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการศึกษา	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
รวมทั้งหมด	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	

(ลงชื่อ).....

(นายศักดิ์ชัย เป็งคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

(ลงชื่อ).....

(นายอุทัย พวงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก