



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอกู่ซาง จังหวัดพะเยา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ แล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญส่ง เขียวใจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- 2569**

**องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
อำเภออุษาคเนย์ จังหวัดพะเยา**

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้มีจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การ จัด อัตรากำลัง และโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เหมาะสมอีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง จึงได้มีการจัดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบต่อไปในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	32
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	34
6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	39
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	40
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	42
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	49
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	52
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	62
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลส่วนท้องถิ่น	66
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	68

14. ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

1. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังใจในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด 2 การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

ข อ 12

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ 13 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

1.2 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา กำหนดให้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

และให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนท้องถิ่นต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีโครงสร้างการแบ่งงานภารกิจอำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อ.บ.ต.จ.ง.ห.ว.ด.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาคณากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู

บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการและให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นภารกิจที่เห็นว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3 2
 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
 เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
 ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง
 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององ
 ค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 9 เมษายน 2563

“ข้อ 6 องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ
 ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

6.1 ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

6.2 ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 มีจำนวนไม่เกิน 2 อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น
 โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน 1 อัตรา

6.3 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่
 ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนาจการท้องถิ่น
 ระดับต้น หรือระดับกลาง

6.4 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวน
 ไม่เกิน 2 ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
 มีโครงสร้างส่วนราชการการและระดับตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น
กองคลัง - กลุ่มงานบริหารงานคลัง - กลุ่มงานพัฒนารายได้	ผู้อำนวยการกองคลัง -หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง -หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	กลาง ชพ. ชพ.
กองช่าง - ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น ต้น
หน่วยตรวจสอบภายใน	-นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่
 ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมาย ที่กำหนดไว้ (ตามข้อ 3.1)
 ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ 1 ฝ่าย และ 2
 กลุ่มงาน เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ งานสาธารณสุข งานพัฒนาชุมชน งานการศึกษา ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดย เฉพาะ รวมทั้งกำกับ การเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ เงิน อื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุ และทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงาน สถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

4. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่จัดทำแผนการตรวจสอบ ตรวจสอบ การสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ตรวจสอบเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ

จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
ป ริ ม า ณ งาม และ คุณ ภา พ ข อ ง งาม
รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง
ง

3 . 3 . 1
การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น
งาน ใน แ ต่ ล ะ ป ระ เภ ท
เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี
ประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น
(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา
และ พนักงาน งาม) โดย หลัก ภา ร แ ล้ ว
การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
และ ต้น ทุน ใน ภา ร งาม ข อ ง อ ง ค์ ภา
ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วน
ราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือ
ไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี
ป ระ ส ธิ ท ธิ ภา พ ภา ก ษ ี น
โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณ
ณ ภา ย งาม ภา ย ต าม ภา ต ภา 3 5
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work
process) ใน อ ดี ต
เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการ
และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า
อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น
งาน กำหนด ภา ย ภา ย
งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนด
ว ล ภา ต ภา ฐ ภา ไ ต้ ด้ ง ัน
การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นขั
อ มู ล เปร ีย บ เท ีย บ (Relative Information)
มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมิ
อ น ใน ภา ค ภา อ ก ษ ี น
นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิ
จ ภา ร ภา ป ริ ม ภา งาม
ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่
เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโคร
ง ภา ร พิ เศ ช หรือ งาม ข อ ง ภา ย งาม อ น
ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3

5

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดย สมมติฐาน ที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกัน อย่าง ก็น อย่ าง มี น้ ย ส่ า ค์ ญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่อง การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่ และ การจัด โครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนด กรอบ อัตรากำลัง เป็น อย่ าง มาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะ เป็น งาน หั ว ห น้ า ฝ่าย งาน ธุรการ สารบรรณ และ บริหาร ทั่ว ไป ใน ส่วน ราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3

6

2

เรื่อง การเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูง อายู จ้ า น ว น มาก ดั ง นี้ น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3

6

3

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และ ผู้ ที่ มี ส่วน เกี่ ว ข้ อ กั บ ส่วน ราชการ นั้น ๆ ผ่าน การส่ง แบบ สอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียง กัน เ คี ย ง กั น เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน ได้

ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือ ลด จำนวน กรอบ อัตรากำลัง เป็น สำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ ใช้ ต้นทุน ที่ ไม่ แตก ต่าง กัน มาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ใน สาย อาชีพ มากกว่างาน ใน เชิง ปฏิบัติ งาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ

ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงาน นี้ เป็น ตำแหน่ง ประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง

มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ

นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงถึงใน ระยะ ยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บ ข้อมูล ผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น

ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก**

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

**(1) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537
และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562**

“ ม า ต ร า 6 6

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ตามมาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) ค ุ ม ค ร อ ง อ ง ดู แ ล
- และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9)

ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร”

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑ . ส ำ น ัก ป ล ั ด อ ง ค ์ ก าร บ ริ ห าร ส ่วน ต ำ บ ล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การ บ ริ ห าร ส ่วน ต ำ บ ล โ ด ย เ ฉ พ า ะ รวมทั้งกำกับ การเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบล ให้ เป็น ไป ต าม น โ ย บ า ย

แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ เงิน อื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุ และทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่ และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

4. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่จัดทำแผนการตรวจสอบ ตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ตรวจสอบเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

(2)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพะาจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา

(23)การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงแรมที่พัก และสาธารณสถานอื่นๆ

(24)การกำจัด การ กำ บำ รุ ง ร ัก ษ า และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(25)การผังเมือง

(26)การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(27)การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(28)การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(29)การควบคุมอาคาร

(30)การ รักษา ความ สงบ เรียบ ร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31)กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้มีการวางกรอบ อัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนด ประเภท บุคลากร ภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราค่าจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือ เป็น งาน วิ ช า ก า ร งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

- สายงานวิชาการ ได้แก่

สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไป ได้แก่

สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง
ภ ก า ร กิจ ส นั บ ส น น
งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการ
หรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒
ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(3) กฎหมายอื่น

พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 “มาตรา 35
ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง
ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่
ระบบวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย
แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณ
ณ รายจ่ายจ่ายสูงซึ่ง
ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณ
รายจ่ายจ่าย และ
จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริง
ซึ่ง
กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุด
หนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35
ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้
หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา
35 แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เกินกว่าร้อยละ
40 ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นสมควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร
งานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน
และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐ
าณงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ลเกินกว่า ร้อยละ 40 อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือนค่าจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

(4) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เป็นแผนระดับที่ 2 ที่แปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ข้างหน้า ตั้งแต่ ปี 2566-2570 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ "พลิกโฉม" ประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" โดยมีเป้าหมายหลัก 5 ประการ คือ (1) การปรับโครงสร้าง เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ (3) มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม (4) เปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และ (5) สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงเพิ่มขึ้น สำหรับหมุดหมายการพัฒนาประเทศ แผนฯ 13 กำหนดไว้ 13 หมุดหมายครอบคลุม 4 มิติการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่ จะ ต่ อ ง ต้ า เนิ น ก า ร ก า ย ไ ต้ ก ฎ ห ม า ย ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเกษตร งานสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันโรคระบาด งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานส่งเสริมกิจการกีฬา และการท่องเที่ยว

ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใด ใน องค์ ก า ร บ ริ ห า ร ส ่วน ต ำ บ ล โดย เฉ พ าะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ต ำ บ ล ให้ เป็น ไป ต ำ ม น โย บ ำ ย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มี 2 กลุ่มงาน คือ

กลุ่มงานบริหารงานคลังและกลุ่มงานพัฒนารายได้
ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานบริหารงานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการพัสดุ งานการจัดเก็บรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มี 1 ฝ่าย คือ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ งานบริหารงานช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง งานธุรการ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้างตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

(5) แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย สังคมเข้มแข็ง
พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

1. พัฒนาผลผลิตเกษตรปลอดภัย ในพื้นที่เป้าหมายเดิม และขยายในพื้นที่เป้าหมายใหม่
2. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และขยายมูลค่าการค้าชายแดน
3. ส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักถึงอัตลักษณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
เพิ่มทักษะและสมรรถนะพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
4. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและการค้า
การลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
2. จั ง ห วั ต มี พื น ที่ เก ช ะ ต ร ป ล อ ด ภั ย เ พิ ม ช ึ น และช่องทางการตลาดผลผลิตเกษตรปลอดภัย

3. จังหวัดมีมูลค่าการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

1. พัฒนาการเกษตรสู่ระบบเกษตรปลอดภัย และอินทรีย์
2. พัฒนาศักยภาพภาพสถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
4. พัฒนาการค้า การลงทุน
5. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และวัฒนธรรมเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด ประเทศเพื่อนบ้าน และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

แนวทางการพัฒนา

1

ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการผลิตปลอดภัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และโอกาสทางการตลาด การประชาสัมพันธ์และด้านการตลาด

2. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเกษตรกรและภาคธุรกิจ อบรมพัฒนาทักษะความรู้ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันเกษตรกรให้เกิดความเข้มแข็ง พร้อมรับการแข่งขันทางธุรกิจ

3. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว จัดกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวตลอดปี ส่งเสริมการตลาด และประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสู่การให้บริการอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานในระดับสากล

4

ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

5. พัฒนาความพร้อมบุคลากรด้านภาษา สนับสนุนข้อมูลด้านกฎระเบียบและการอำนวยความสะดวกทางการค้าเพื่อการส่งออก สนับสนุนการเชื่อมโยงตลาดการค้าสู่ประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) อาเซียน (AEC) และประเทศอื่นๆ

6. พัฒนาเส้นทางคมนาคม การวางระบบผังเมือง และ การให้บริการเชื่อมต่อในระบบโลจิสติกส์ รองรับการค้าเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ - ใต้ (North - South Economic Corridor)

7. พัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน

8. ส่งเสริมการค้า การลงทุนกับประเทศในกลุ่ม GMS และการส่งเสริมความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างคุณค่า และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เป้าประสงค์

1. สังคม ชุมชนมีความเข้มแข็งพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์

1. สร้างสังคมเอื้ออาทรภายใต้อัตลักษณ์
คุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม

2

พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่มวัยเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการเข้าถึงอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้
และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. ส่งเสริมเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ
และครอบครัวให้เข้าถึงบริการภาครัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา
วัฒนธรรมและด้านการสาธารณสุข

3. ส่งเสริมการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในการมีส่วนร่วมของชุมชน

4. ส่งเสริมศักยภาพ และเพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน
เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5

สร้างกลไกป้องกันทางสังคมเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของมนุษย์
โดยให้ความสำคัญด้านการพัฒนาเครือข่าย

6

ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาทักษะภาษาและความเชี่ยวชาญใ
นด้านอาชีพเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ย ท ธ ศ า ส ต ร์ ที่ 3

พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. จังหวัดพะเยามีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษ และลดการเกิดภาวะโลกร้อน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง

2. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ

3. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

4. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง

1

ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

1

2 สร้างจิตสำนึก
ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.3 ส่งเสริมการปลูกไม้ 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง
และเพาะชำกล้าไม้ เพื่อแจกจ่ายแก่ประชาชน
และหน่วยงานนำไปปลูกเพื่อพื้นที่สีเขียว

2. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ

1

2.1 ก่อสร้างฝายต้นน้ำลำธาร ปลุกแฝกตามแนวพระราชดำริ

2.2 ฝึกระวังและพัฒนาแหล่งน้ำสำคัญ

2.3 บริหารจัดการแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อการอุปโภคบริโภคของชุมชน

3. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

3.1 อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงร่วมถึงการใช้นโยบายการบังคับในการลดการเกิดหมอกควัน และไฟฟ้า

3.2 ผลักดัน ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน
เป้าประสงค์

1. ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข มีความมั่นคงปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการพิทักษ์รักษาสถาบัน

2. ป้องกันปราบปรามและบำบัดยาเสพติด

3. เพิ่มเครือข่ายยุติธรรมชุมชนในพื้นที่จังหวัดพะเยา

4

เพิ่มศักยภาพด้านความมั่นคงของจังหวัดเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
แนวทางการพัฒนา

1. สร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนและกลุ่มพลังมวลชนให้แสดงออกถึงความจงรักภักดี ต่อสถาบันของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

2. บูรณาการสกัดการนำเข้า ฝึกระวังกลุ่มเสี่ยง จัดกุมผู้ค้า บำบัดผู้เสพ

3. บูรณาการงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก

4. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำท้องที่ ข้าราชการในพื้นที่ ตลอดจนเยาวชนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.4 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพะเยา

วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพะเยา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน

2. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชน

3. พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
4. พัฒนา องค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบ อ ก ชี พ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม
แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนา ศักยภาพ ทู น ท าง สั ง ค ม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. อนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ส่งเสริม และสร้าง องค์ความรู้ องค์กร ชุมชน หรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น
5. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
6. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง
7. ส่งเสริม บุ ค ล า ก ร ภา ค รั ฐ ประชาชนให้มีทักษะชีวิตเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา

1. อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน
2. พัฒนา ศักยภาพ ชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อการบริหารจัดการปัญหาด้านมลภาวะ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
แนวทางการพัฒนา

1. ปกป้อง และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
2. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
3. พัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับภัยพิบัติธรรมชาติ
5. เสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของคนในชาติ
6. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

1. บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล
2. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
4. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างเวทีเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) แผนพัฒนาอำเภอ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เป็นตำบลหนึ่งในเขตการปกครองของอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความสามารถ ผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2548 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 เพื่อให้แผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาจังหวัด จึงมีประกาศใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 ปัจจุบันการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับห้วงเวลาของแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ คือแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี พ.ศ. 2566-2570

อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา เดิมเป็นเมืองเก่าแก่ของล้านนาไทย เรียกว่า "เมืองเชียงแแรง" หลักฐานจากพงศาวดารโยนก ระบุว่า เชียงแแรง เป็นเมืองหนึ่งของอาณาจักรญากามยาว มีอายุไม่ต่ำกว่า 900 ปี เป็นเมืองที่เกิดขึ้นในห้วงเวลาเดียวกับเมืองเทิง เมืองล่อ เมืองคอบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองตามพระราชบัญญัติมณฑลพายัพ ได้ขึ้นกับมณฑลพายัพ และในปี พ.ศ.2475 ขึ้นการปกครองกับอำเภอเชียงคำ เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2539 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศแยกพื้นที่อำเภอเชียงคำ จัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอ ภูซาง และได้ยกฐานะเป็นอำเภอเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2550 มีพรมแดนติดอาณาเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ล.) ประมาณ 26 กิโลเมตร ขนาดพื้นที่ประมาณ 293.486 ตารางกิโลเมตร หรือ 183,428.75 ไร่ ภูมิประเทศกว่าร้อยละ 70 เป็นภูเขา อำเภอภูซาง มีประชากรจำนวน 31,945 คน แบ่งเป็นชาย 15,955 คน หญิง 15,999 คน มีจำนวนครัวเรือน 11,530 ครัวเรือน การจัดการปกครองมี 5 ตำบล คือ ตำบลสบง ป่าสัก เชียงแแรง ภูซาง และตำบลทุ่งกล้วย มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ คือ อุทยานแห่งชาติน้ำตกภูซางและน้ำตกห้วยโป่งผา

ประเด็นปัญหาของประชาชนอำเภอภูซาง

1. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
 2. ปัญหาน้ำท่วมในเขตพื้นที่เศรษฐกิจ
 3. แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพทรุดโทรม
 4. การเตรียมความพร้อมรองรับปริมาณผลผลิตยางพารา เนื่องจากมีพื้นที่เพาะปลูกเพิ่มมากขึ้น
- ความต้องการการแก้ไข
1. จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
 2. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ/ชลลอกคลอง
 3. ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
 4. นโยบายการรองรับผลผลิตยางพารา เช่น การก่อสร้างโรงงานแปรรูปยางพาราในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 ปัญหาที่สำคัญของประชาชนในอำเภอภูซาง ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาของตำบลป่าสัก และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้จัดทำแผนพัฒนาตำบล โดยคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพะารวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบในใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ เงิน อื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุ และทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงาน สถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

4. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่จัดทำแผนการตรวจสอบ ตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ตรวจสอบเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

(7) แผนพัฒนาตำบล

แผนพัฒนาตำบลเป็นแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้น สำหรับปีงบประมาณ แต่ละปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ องค์กรการบริหารส่วนตำบลใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมมาจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี เพื่อให้กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ 1 ฝ่าย และ 2 กลุ่มงาน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง (กลุ่มงานบริหารงานคลัง กลุ่มงานพัฒนารายได้) กองช่าง (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 39 อัตรา

ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าสัก กำหนดตำแหน่งต่างๆ ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลป่าสัก ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยให้สอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ใน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาการเมืองการบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา	ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน และเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้กับประชาชน ตลอดจนการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นในการป้องกันโรคระบาด/โรคติดต่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ มี ส ข ภ า พ ที่ ดี ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา รอก ก ำ ล ัง ก า ย แ ล ะ แ ข ่ง ช ั น ก ี พ ำ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกชนิด ตลอดจนสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาในทุกระดับ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการช่วยเหลือด้านสาธารณสุขพื้นฐานในชุมชน	- ปลัด อบต. - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิเคราะห์นโยบาย - นักวิชาการศึกษา - จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) งานฝีมือและหัตถกรรมให้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่เยาวชน ประชาชน ผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพ และกลุ่มองค์กรต่างๆ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวมากขึ้น ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการที่	- ปลัด อบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการศึกษา - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบาย

	องเทีย เวชชิงนิเวศ วัฒนธรรรม และการพัฒนาการบริการและการท่องเที่ยว ที่มี คุณ ภา พ ส่งเสริมการเกษตรผสมผสานและเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ	ายๆ - นักจัดการงานทั่วไป - จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	ส่งเสริมให้ระบบการคมนาคม และการขนส่งที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ส่งเสริมการวางผังการใช้ที่ดินให้เป็นระบบ และการจัดการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตรอย่างพอเพียงและทั่วถึง	- ปลัด อบต. - นักบริหารงานการช่าง - นักจัดการงานช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ส่งเสริมการและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจนแก้ไขปัญหาดังกล่าวและเยาวชนในกลุ่มเสี่ยงและการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในด้านต่างๆ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สนับสนุนการป้องกันปัญหาอาชญากรรมและการจราจร เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัด อบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการคลัง - นักบริหารงานการช่าง - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบาย - นักวิชาการศึกษา - จพง.พัฒนาชุมชน

		<ul style="list-style-type: none"> - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - - เจ้าพนักงานธุรการ - - นักวิชาการเงินและบัญชี - - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - - จพง.การเงินและบัญชี - จพง.พัสดุ - นายช่างโยธา - คนงานทั่วไป - การโรง - - พนักงานขับรถยนต์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชนเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแนวป่าเสื่อมโทรม ส่งเสริมการดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ที่ ดี น โดยการปลูกป่าทดแทนและรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งต้นน้ำลำธาร ส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการรณรงค์แก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - - นักบริหารงานทั่วไป - - นักบริหารงานการคลัง - - นักบริหารงานช่าง - - นักจัดการงานทั่วไป - - นักทรัพยากรบุคคล - - นักวิเคราะห์นโยบาย - - นักวิชาการศึกษา - - จพง.พัฒนาชุมชน

	ตลอดจนการเสริมสร้างความสมานฉันท์	นักวิชาการศึกษา - จพง.พัฒนาชุมชน - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานธุรการ - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - จพง.การเงินและบัญชี - จพง.พัสดุ - นายช่างโยธา - คนงานทั่วไป
--	----------------------------------	---

(8) นโยบายรัฐบาล

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 20 ปี และไทยแลนด์ 4.0 นั้นได้เสริมสร้างและกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาไกลเพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชน โดยมีท้องถิ่นเป็นฐานประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็งและมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ 20 ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0

องค์กรการบริหารส่วนตำบลป่าสักได้นำนโยบายของรัฐบาลมาประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนเป็นศูนย์รวมในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและจะต้องตอบสนองความต้องการของป

ในการกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการ/โครงการ
แ ล ะ ป ริ ม า ณ์ ง า น
จึงต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กร คือ
ว า ง ค น ไ ห้ เ ห ม า ะ ส ม กั บ ง า น
เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการ งานเกิดประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

(9) นโยบายของผู้บริหาร

น า ย ก อ ง ค์ ก า ร บ ริ ห า ร ส ่ว น ต ำ บ ล ป ำ ส ัก
ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ในวันที่ 4
มกราคม 2565 ดังนี้

1. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 1.1 ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพ
โดยจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสมัยใหม่
เพื่อรองรับการขยายและยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นโ
รงเรียนอนุบาลระดับตำบล
- 1.2 ส่งเสริมฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 1.3 ส่ง เส ริ ม ท ะ นุ บ ำ รุ ง ศ า ส น า วั ด
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักให้เป็น
ศาสนสถานซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในหมู่บ้าน ชุมชน
- 1.4 ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมการพัฒนาคุณธรรม
จ ริ ย ฐ ร ร ม แ ก่ เ ย า ว ช น นั ก ร ี ย น
ตามสถานศึกษาทุกระดับ

2. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

- 2.1 ส่ง เส ริ ม แ ล ะ ส นั บ ส นุน ก ลุ่ม อ า ชี พ ต ำ ง ๆ
ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เช่น
กลุ่มพัฒนาสตรี กลุ่มเลี้ยงสัตว์ กลุ่มเกษตรกร เป็นต้น
- 2.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีตลาดกลางภายในองค์การบริหารส่วน
ตำบลป่าสัก เพื่อให้มีสถานที่แลกเปลี่ยนสินค้า
ตลาดอาหารปลอดภัยถูกสุขอนามัย
- 2.3 ส่ง เส ริ ม ย ก ะ ร ะ ด ำ บ ร าย ไ ต้ ข อ ง ป ะ ร ะ ช า ช น
โ ต ย ก า ร พั ฒ น า ค ุ ณ ภ า พ ส ิน ค ำ
โดยจัดระบบการผลิตควบคู่กับการตลาด
เพื่อให้มีตลาดรองรับสินค้า ที่กลุ่มอาชีพผลิตได้

3. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 3.1 จะดำเนินการก่อสร้างถนน ปรับปรุงถนนสายต่างๆ ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ให้สะดวก ปลอดภัย ในการคมนาคมขนส่งสินค้าการเกษตร
- 3.2 ดำเนินการปรับปรุงระบบประปาให้สะอาดและครอบคลุม
- 3.3 พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ ขุดสระน้ำ เพื่อให้ประชาชนได้ใช้น้ำให้เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง
- 3.4 จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ ตามถนน ซอยต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการสัญจรไปมา และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- 4.1 สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ เช่น โรคโควิด 19 ที่อาจเกิดผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และสุขภาพพลานามัยของประชาชนโดยรวม
- 4.2 สนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันและเฝ้าระวัง ทำความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ
- 4.3 สนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานของ อสม. เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับหมู่บ้านต่างๆ
- 4.4 สนับสนุนการดำเนินการกำจัดขยะ การกำจัดขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ

5. นโยบายด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี

- 5.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน ลดขั้นตอน / ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาใช้บริการให้ได้รับความสะดวกและมีความพึงพอใจ
- 5.3 ประสานความร่วมมือกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน กำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลร่วมกัน

จากนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ 2567 - 2569 โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน และ 1 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง (กลุ่มงานบริหารงานคลัง กลุ่มงาน พัฒนารายได้) กองช่าง(ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 39 อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงจำเป็นต้องคำนึงถึง ปริมาณงาน มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานให้สอดคล้องกับตำแหน่ง

(10) สภาพปัญหาในพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1) ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
- 2) ถนนในหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน
- 3) ถนนสู่พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง
- 4) ปัญหาไฟฟ้า
 - ไฟฟ้าในหมู่บ้านไม่ทั่วถึง
 - ไฟฟ้าสำหรับพื้นที่การเกษตรไม่ทั่วถึง
- 5) ปัญหากรรมสิทธิ์ที่ดินทำกิน

2. ด้านเศรษฐกิจ

- 1) ปัญหาผลผลิตราคาไม่แน่นอนและตกต่ำ
- 2) ปัญหาต้นทุนการผลิตการเกษตรสูง
- 3) ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

- ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูก และขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต
- ปัญหาขาดตลาดกลางสำหรับรับซื้อผลผลิตการเกษตร และการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เข้มแข็ง

3. ด้านสังคม

- 1) ปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- 2) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- 3) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ
- 4) ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงาน
- 5) ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและสวนสาธารณะ

4. ด้านการเมืองการบริหาร

- 1) ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่ของ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจ ประสพการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
- 3) ปัญหาสถานที่ อาคารสำนักงาน คับแคบไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน
- 4) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 5) ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
- 6) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 1) ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ปัญหาน้ำเพื่อทำการเกษตรไม่เพียงพอ
 - ปัญหาน้ำเพื่อสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่สะอาดและไม่เพียงพอ
- 2) ปัญหาการจัดขยะและไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ
- 3) ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4) ปัญหาแหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน

5)

ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดิน และน้ำ

3

2

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ 1 ฝ่าย และ 2 กลุ่มงาน ดังนี้

1. สำนักปลัด อบต.

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานบุคคล
- งานนโยบายและแผน
- งานบริหารการศึกษา
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการใน สำนัก ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก แล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในสำนักปลัดขึ้นใหม่

2. กองคลัง

- กลุ่มงานบริหารงานการคลัง
- กลุ่มงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการใน กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก แล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในกองคลังขึ้นใหม่

3. กองช่าง

3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานงานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานสถาปัตยกรรม
- งานควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานก่อสร้าง
- งานประสานสาธารณูปโภค

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการ ใน ก อ ง ช ำ ง อ ง ค์ ก ำ ร บ ร ห ำ ร ส ่วน ต ำ บ ล ป ำ ส ัก แ ล ้ว พ บ ว่า ส ำ ม า ร ท ป ฎ ิ บ ั ต ิ ก ำ ร ก ิ จ ห ำ น ำ ที่ ไ ด ้อ ย ำ ง มี ป ะ ส ิ ท ธิ ก ำ พ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในกองช่างขึ้นใหม่

4. หน่วยตรวจสอบภายใน

ใ ห้ มี ห ำ น ำ ที่ จ ำ ด ท ำ แ ผ น ก ำ ร ต ร ว จ ส อ บ ต ร ว จ ส อ บ ก ำ ร ส ร ร ห ำ พ ัส ด แ ล ะ ท ร ี พ ย์ ส ิน ต ร ว จ ส อ บ ก ำ ร ป ะ โย ช น์ จ ำ ก ท ร ี พ ย์ ส ิน ต ร ว จ ส อ บ ก ี บ ร ัก ษ ำ พ ัส ด แ ล ะ ท ร ี พ ย์ ส ิน ต ล อ ด จ น ง ำ น อ ื น ๆ ที่ ก ี ย ว ข ้อง แ ล ะ ไ ด ้ ร ับ ม อ บ ห ม ำ ย

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในหน่วยตรวจสอบภายในขึ้นใหม่

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

(1) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

ก ำ ร จ ำ ด ร ะ ด ับ ช ั้น ง ำ น ที่ เ ห ม ำ ะ ส ม ใน พ ิ จ ำ ร ณา ถ ึ ง ต ัน ท ุ น ต ่อ ก ำ ร ก ำ ห ัน ร ะ ด ับ ช ั้น ง ำ น ใน แ ต ่ ล ะ ป ะ ร ะ ก ะ ท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่ง ก ำ ร ก ำ ห ัน ด ต ำ แ ห ่ น ึ่ง มี ก ำ ร จ ำ ด ป ะ ร ะ ก ะ ท ต ำ แ ห ่ น ึ่ง ไ ส อ ด ค ล ้อง ก ับ ล ัก ษ ณะ ง ำ น ใน ป ัจ จ ุ บ ัน ซึ่ง เด ิม มี ก ำ ร ก ำ ห ัน ด ป ะ ร ะ ก ะ ท ต ำ แ ห ่ น ึ่ง อ อ ก เป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง
- 2) ตำแหน่งประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ
- 3) ตำแหน่งประเภททั่วไป

โดยมีมาตรฐานกลางในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งเรียกกันง่าย ๆ ว่า .ซี. คือ การมี Common Level ที่กำหนดร่วมกันไว้เป็น 11 ระดับ ในขณะที่ร่าง พ.ร.บ.ฉบับใหม่จะยกเลิก .ซี. หรือ Common Level และจัดทำมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งแยกตามลักษณะของประเภทตำแหน่ง ซึ่งร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่มีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น

ระบบจำแนกตำแหน่ง

ก ำ ร ป ะ บ ี น โ ค ร ง ส ำ ร ้าง ร ะ ด ับ ช ั้น ง ำ น แ บ บ แ ท ่ง (Broadband) เ ห มี อ น ข ้ำ ร ำ ร ำ ช ก ำ ร พ ล เ ร ็ อ น

แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โครงสร้างระดับชั้นงาน มี 4 แห่ง ดังนี้

๑. ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการงานปฏิบัติการ ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๓. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย กอง สำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ค. กำหนด

๔. ประเภทบริหารท้องถิ่น คือ ตำแหน่งปลัดและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง อบจ. เทศบาล และ อบต. หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่า ตามที่ ก.ค. กำหนด

(2) การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 และแจ้งเรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 ได้กำหนดประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มี 4 ประเภท ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนัก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่ง

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

ระดับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับ ดังนี้.-

1. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี 3 ระดับ
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับกลาง
 - (ค) ระดับสูง
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับกลาง
 - (ค) ระดับสูง
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 4 ระดับ
 - (ก) ระดับปฏิบัติการ
 - (ข) ระดับชำนาญการ
 - (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
 - (ง) ระดับเชี่ยวชาญ
4. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ
 - (ก) ระดับปฏิบัติงาน
 - (ข) ระดับชำนาญงาน
 - (ค) ระดับอาวุโส

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับ ปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่า ปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต่อ
งทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่าน มา ใน แต่ละปี ขอ หน้ วย งาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง
(08.30-16.30 น.- เวลาพักกลางวัน 1 ชม.-

เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6)

1,380 ชั่วโมง

หรือ

(1,380 x 60)

82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1}}$

ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

2) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น

แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิ

ด ชี น กั บ เ ว ล า ที่ ไ ช้ ไ ป ท้ ง ห ม ด
เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน
1 ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย 82,800 นาทีต่อปี ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	151,750	1.83	1	คงอยู่เท่าเดิม
	สำนักปลัด				
2	หัวหน้าสำนักปลัด	106,830	1.29	1	คงอยู่เท่าเดิม
3	นักทรัพยากรบุคคล	82,840	1.00	1	คงอยู่เท่าเดิม
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	84,000	1.01	1	คงอยู่เท่าเดิม
5	นักวิชาการศึกษา	95,999	1.15	1	คงอยู่เท่าเดิม
6	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	115,220	1.33	1	คงอยู่เท่าเดิม
7	นักวิชาการสาธารณสุข	116,253	1.40	1	คงอยู่เท่าเดิม
8	นักจัดการงานทั่วไป	32,754	1.19	1	คงอยู่เท่าเดิม
9	เจ้าพนักงานธุรการ	83,355	1.01	1	คงอยู่เท่าเดิม
10	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	92,200	1.14	1	คงอยู่เท่าเดิม
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	94,530	1.14	1	คงอยู่เท่าเดิม
12	คณงานทั่วไป	59,600	0.72	1	คงอยู่เท่าเดิม
13	ภารโรง	128,000	1.54	1	คงอยู่เท่าเดิม
14	ยาม	51,240	0.62	1	คงอยู่เท่าเดิม
15	พนักงานขับรถยนต์	50,355	0.61	1	คงอยู่เท่าเดิม
16	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	108,000	1.30	1	คงอยู่เท่าเดิม
17	ผู้ดูแลเด็ก	100,630	1.22	1	คงอยู่เท่าเดิม
18	นางเย็น หน่อคำหล้า	99,450	1.20	1	คงอยู่เท่าเดิม
19	นางเจนจิรา เขียงแรง	106,300	1.28	1	คงอยู่เท่าเดิม
20	นางดวงเดือน สถาน	104,825	1.27	1	คงอยู่เท่าเดิม
21	นางสาวจันทร์เพ็ญ ถิ่นจันทร์	105,630	1.28	1	คงอยู่เท่าเดิม
22	นางสาวณัฐญาดา กันทะเนตร	106,010	1.28	1	คงอยู่เท่าเดิม
23	นางศรีอรอน กันทะเนตร	104,870	1.27	1	คงอยู่เท่าเดิม
24	นางรัชฎาวรรณ ขอดแก้ว	91,130	1.10	1	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			28.18	24	

จากการคำนวณ อัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด
มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ 28.18 คน
ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ 24 คน ดังนั้น

ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัดสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ตามหนังสือที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กองคลัง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี82,800 นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวน ต่อ
1	ผู้อำนวยการกองคลัง	41,170	0.49	1	ค
2	นักวิชาการการเงินและบัญชี	48,930	0.85	1	ค
3	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	223,063	2.73	1	ค
4	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	139,745	1.68	1	ค
5	เจ้าพนักงานพัสดุ	68,765	0.84	1	ค
6	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	223,063	2.73	1	ค
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	26,785	0.32	1	ค
รวมอัตรากำลัง			9.64	7	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ 9.64 คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ 7 คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองคลัง สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองช่าง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี82,800 นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	ค อ ต่อ
1	ผู้อำนวยการกองช่าง	59,461	0.67	1	ค
2	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	87,672	1.06	1	ค
3	นักจัดการงานช่าง	137,760	1.66	1	ค
4	นายช่างโยธา	224,746	2.18	1	ค
5	เจ้าพนักงานธุรการ	14,293	0.16	1	ค
6	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	224,746	2.18	1	ค
รวมอัตรากำลัง			6.79	6	

จากการคำนวณ อัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ 6.79 คน

ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ 6 คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองช่างสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ

มาพิจารณา ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณาในเรื่องของพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมาโดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วยหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ, หัวหน้าฝ่ายงานธุรการ งานกฎหมาย และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสถานะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน การพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืน ปกป้องเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รั้งรับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ

ตาม พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2500 หมวด 2 เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ

ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

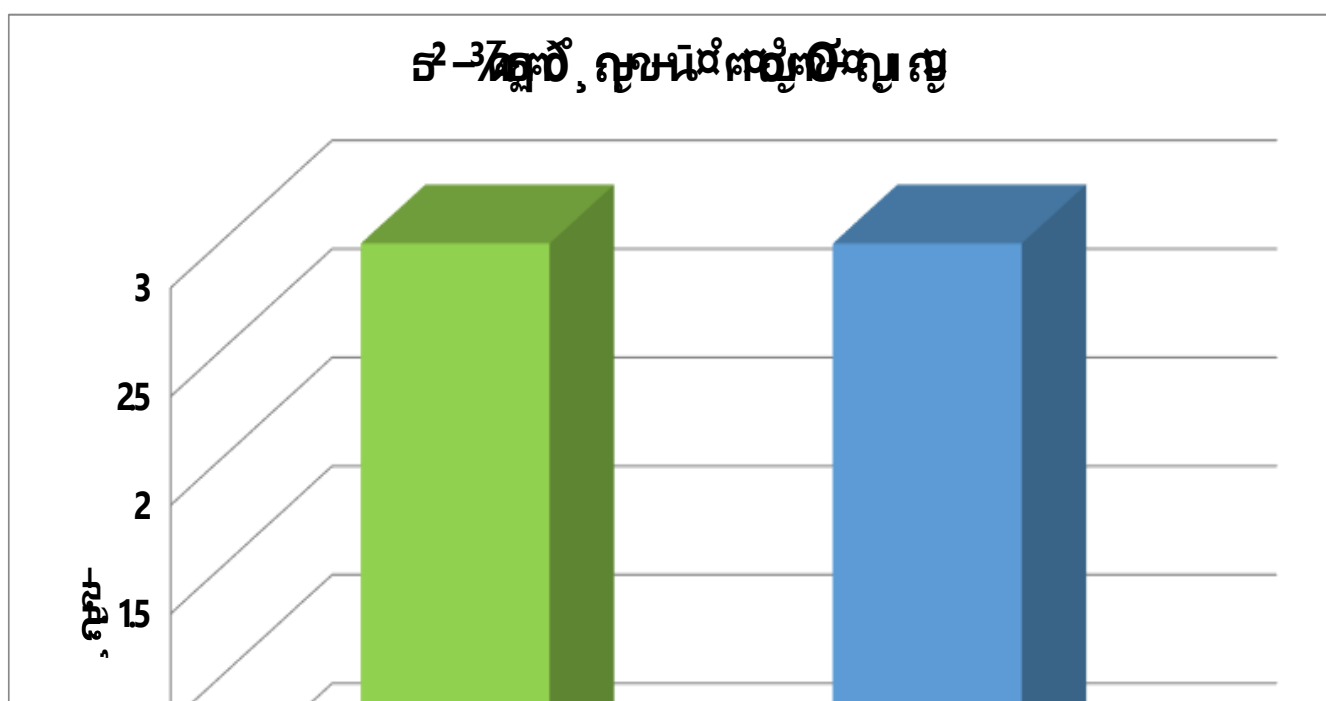
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงแวง เนื่องจากอยู่ในกลุ่ม อบต. และขนาดเดียวกัน จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีการกำหนดจำนวนบุคลากรน้อยกว่า ดังนี้

ลำดับที่	รายการ	อบต.ป่าสัก	อบต.เชียงแวง
1	ส่วนราชการ	จำนวน 4 ส่วนราชการ ดังนี้ 1. สำนักปลัด อบต. 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4.หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน 4 ส่วนราชการ ดังนี้ 1. สำนักปลัด อบต. 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4.หน่วยตรวจสอบภายใน
2	จำนวนพนักงาน ส่วนตำบล	จำนวน 22 อัตรา ดังนี้ นักบริหารงาน อบต. 1 อัตรา 1. สำนักปลัด อบต. 9 อัตรา 2. กองคลัง 6 อัตรา 3. กองช่าง 5 อัตรา 4.หน่วยตรวจสอบภายใน 1 อัตรา	จำนวน 19 อัตรา นักบริหารงาน อบต. 1 อัตรา 1. สำนักปลัด อบต. 9 อัตรา 2. กองคลัง 6 อัตรา 3. กองช่าง 5 อัตรา 4.หน่วยตรวจสอบภายใน 1 อัตรา
3	จำนวนพนักงานครู	จำนวน 4 อัตรา	จำนวน 4 อัตรา
4	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 6 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด อบต. 4 อัตรา 2. กองคลัง 1 อัตรา 3. กองช่าง 1 อัตรา	จำนวน 6 อัตรา 1. สำนักปลัด อบต. 4 อัตรา 2. กองคลัง 1 อัตรา 3. กองช่าง 1 อัตรา
5	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 5 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด อบต. 5 อัตรา 2. กองคลัง - อัตรา 3. กองช่าง -	จำนวน 5 อัตรา 1. สำนักปลัด อบต. 5 อัตรา 2. กองคลัง - อัตรา 3. กองช่าง -

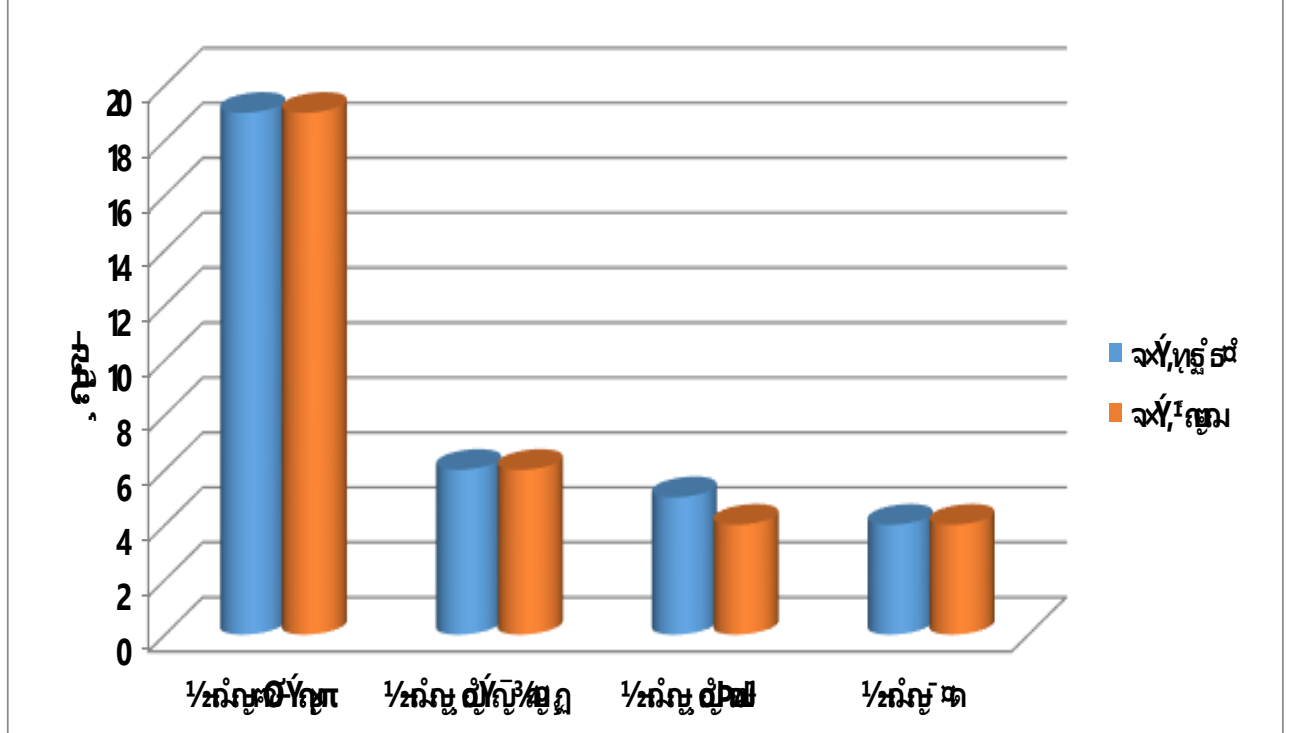
		อัตรา	อัตรา
6	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	34,800,000.- บาท	39,931,0

จากการเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงแระ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกันที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง จึงมีข้อเปรียบเทียบตามกราฟ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างส่วนราชการ มีขนาดเท่ากัน คือ 4 ส่วนราชการ แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กองช่างมีฝ่ายแบบแผนและก่อสร้างและกองคลังมี 2 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารงานคลังและกลุ่มงานพัฒนารายได้ เนื่องจากพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เป็นพื้นที่ทางผ่านไปชายแดนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการเปิดประเทศเพื่อรับนโยบายเปิดประชาคมเขตเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) มีการเข้าออกและติดต่อค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้าน จึงต้องมีการเตรียมการในเรื่องของการออกแบบก่อสร้างและการควบคุมอาคารและการบริหารงานคลังรวมถึงการพัฒนากิจการจัดเก็บรายได้ ซึ่งในพื้นที่ตำบลป่าสักมีการก่อสร้างบ้านเรือนและก่อสร้างอาคารพาณิชย์จำนวนมาก กิจการขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเปิดประชาคมเขตเศรษฐกิจอาเซียน



2 . ต้ า น ก ร อ บ อ้ ต ร า ก้ า ล้ ง
 จะพบว่ากำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสองแห่ง
 มีอัตรากำลังเฉลี่ยใกล้เคียงกัน **๙-๓๖๐, ๙๖๖-๙๖๖**



3 . ต้ า น ง บ ป ระ ม า ณ ร า ย จ ่า ย ป ระ จ ำ ปี
 จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี
 ย ก ว ่า อ ง ค์ ก า ร บ ริ ห า ร ส ่วน ต ำ บ ล เ ชี ย ง แ ร ง
 นี อ ง จ า ก อ ง ค์ ก า ร บ ริ ห า ร ส ่วน ต ำ บ ล ป ำ ส ัก
 ได้ประมาณการรายรับจากรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้ในปีงบประมาณที่ผ่านมาเป็น
 นตัวกำหนดที่จะตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีถัดไป

ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การฝึกอบรม
- (3) การศึกษาหรือดูงาน
- (4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (2) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (4) การบริการเป็นเลิศ
- (5) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ใน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 สภาพปัญหาของพื้นที่

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
2. ถนนในหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน
3. ถนนสู่พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง
4. ปัญหาไฟฟ้า
 - ไฟฟ้าในหมู่บ้านไม่ทั่วถึง
 - ไฟฟ้าสำหรับพื้นที่การเกษตรไม่ทั่วถึง
5. ปัญหากรรมสิทธิ์ที่ดินทำกิน

2. ด้านเศรษฐกิจ

1. ปัญหาผลผลิตราคาไม่แน่นอนและตกต่ำ
2. ปัญหาต้นทุนการผลิตการเกษตรสูง
- 3.

ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

- ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูก และขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต
- ปัญหาขาดตลาดกลางสำหรับรับซื้อผลผลิตการเกษตร และการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เข้มแข็ง

3. ด้านสังคม

1. ปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
2. ปัญหาการแพร่ระบาดของสเปดตีในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป
3. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์
4. ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงาน
5. ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและสวนสาธารณะ

4. ด้านการเมืองการบริหาร

1. ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่ของ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจ ประสพการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล
3. ปัญหาสถานที่ อาคารสำนักงาน

คับแคบไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน

4.

ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

5. ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด
ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
6. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ปัญหาน้ำเพื่อทำการเกษตรไม่เพียงพอ
 - ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่สะอาดและไม่เพียงพอ
2. ปัญหาการจัดขยะและไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ
3. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ปัญหาแหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน
- 5.

ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดิน และน้ำ

4.2 ความต้องการของประชาชน

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนนถนนภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวกและขยายความกว้างของถนน
- 2.

ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

3.

ต้องการให้มีการประสานงานการออกเอกสารสิทธิในที่ทำกิน

2. ด้านเศรษฐกิจ

1.

ต้องการให้มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้หลังฤดูการเก็บเกี่ยว

2. ต้องการให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น

3. ต้องการให้มีการจัดซื้ออุปกรณ์

เครื่องมือการประกอบอาชีพ สนับสนุนให้แก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ

4. ต้องการให้มีการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้กลุ่มอาชีพ

5.

ต้องการให้มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

6.

ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

3. ด้านสังคม

1. ต้องการให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับเบี้ยยังชีพทุกคน

2. ต้องการให้เด็ก สตรี

ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

3. ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้

ในการป้องกันและรักษาโรคเบื้องต้น

4. ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนรักษาสุขภาพอนามัย และการออกกำลังกาย

และรับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะและครบ 5 หมู่

5. รณรงค์ป้องกันการเกิดโรคระบาดและโรคติดต่อ

6. ส่งเสริมการใช้สมุนไพรในการรักษาโรค

7. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ

การประกันสุขภาพถ้วนหน้า

4. ด้านการเมืองการบริหาร

1.

ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของอบต.

2. ต้องการให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพสมาชิกสภา อบต.

3.

ต้องการให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรต่างๆ และการศึกษาดูงาน

4.

ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีเพื่อพัฒนารายได้

5. ต้องการให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม

และผลการปฏิบัติงาน

6.

ต้องการให้มีการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย

7. ต้องการให้มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์

เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อบต.

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ต้องการให้มีการขุดลอกคูคลอง หนอง ลำเหมืองสาธารณะ และสระเก็บน้ำ

เพื่อการเกษตร

2. ต้องการให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

3.

ต้องการให้มีการสนับสนุนกระสอบทรายสร้างพังกั้นน้ำชั่วคราวป้องกันแก้ไขปัญหา

ขาดแคลนน้ำในหน้าแล้ง

4 ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ

และสองข้างทาง

5

ต้องการให้มีการณรงค์การลดปริมาณขยะมูลฝอยและส่งเสริมการใช้วัสดุย่อยสลายได้ง่าย

6

ต้องการให้มีการดำเนินการตามโครงการตามแนวพระราชเสาวนีย์ในการ

ปรับปรุงแหล่งน้ำ และปลูกป่า

5.

ต้องการให้มีการฝึกอบรมสร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชน

มีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

6.

ต้องการให้มีการรณรงค์การลดการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาคู่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - ซ่อมแซมทางระบายน้ำ
 - ก่อสร้างฝายแม้ว
 - ขุดลอกคลอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - ก่อสร้างตาดคอนกรีต
 - ก่อสร้างท่อระบายน้ำ
 - ก่อสร้างพังกันน้ำ
- (3) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - ปรับปรุงซ่อมแซมประปาหมู่บ้าน, บ่อบาดาล
- (4) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - โครงการขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน และสุพื้นที่ทางการเกษตร
 - ปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันการควบคุมโรคติดต่อ
 - โครงการดูแลสุขภาพเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
 - โครงการส่งเสริมสุขภาพประชาชน
- (2) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - โครงการป้องกันเฝ้าระวังโรคไม่ติดต่อ

- โครงการลดละ เลิก สุรา
- โครงการป้องกันการสูบบุหรี่มือใหม่ในเด็กนักเรียน
- โครงการรณรงค์ป้องกันโรคเลือดออก

(3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

- โครงการจัดหาเบี้ยยังชีพ และสวัสดิการอื่นๆ แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

- ส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- โครงการจัดกิจกรรมนันทนาการ แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

ผู้ด้อยโอกาส

- โครงการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลป่าสัก

(4) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และทางที่สาธารณะ

- โครงการเมืองน่าอยู่
- โครงการจัดหาถังขยะ

(5) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

- ก่อสร้างเมรุ
- โครงการต่อเติมเมรุ

(6) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

- โครงการป่าชุมชน ป่าสาธารณะ
- โครงการจัดหาพันธุ์ไม้

(7) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

- โครงการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ
- โครงการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆในตำบลป่าสัก
- โครงการฝึกอบรมกลุ่มปยุชีวภาพ
- โครงการส่งเสริมกลุ่มผลิตภัณฑ์หญ้าแฝก

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม

และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

- โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน
- โครงการให้ความรู้เด็ก เยาวชน

และประชาชนเรื่องหลักการเมืองการปกครองท้องถิ่น

(2) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

- โครงการฝึกอบรมสมาชิก อปพร. ตำบลป่าสัก
- โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย
- โครงการจัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุทางถนน

- (3) การรักษาความสงบเรียบร้อย
การส่งเสริมการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเขตพื้นที่ อบต.

-

โครงการส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและความปลอดภัยให้กับหมู่บ้าน/ชุมชน

- โครงการลดอุบัติเหตุในช่วงเทศกาล

-

โครงการฝึกอบรมแผนในการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยสำหรับเจ้าหน้าที่(ด้านอัคคีภัย)

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

- จัดฝึกอบรมการจัดทำแผนแม่บทชุมชน

-

โครงการจัดเวทีประชาคมระดับตำบล/หมู่บ้านในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี

- (2) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- โครงการจัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยว
- ส่งเสริมสนับสนุนอาคารแสดงและจำหน่ายสินค้า OTOP ตำบลป่าสัก

5.5 ด้านการบริหารจัดการและ- ะการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติ

- โครงการจัดหาพันธุ์ไม้
- โครงการอนุรักษ์ป่าชุมชนและป่าสาธารณะ

- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

- โครงการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ
- โครงการขุดกลบบ่อขยะ
- โครงการคัดแยกขยะจากต้นทาง

- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

- โครงการจัดหาพันธุ์ไม้เพื่อปลูกป่าชุมชนและป่าสาธารณะ
- โครงการอนุรักษ์ป่าชุมชนและป่าสาธารณะ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ
- โครงการจัดประเพณีสงกรานต์
- โครงการจัดงานประเพณีลอยกระทง

(2) การส่งเสริมกีฬา

- โครงการแข่งขันกีฬาสมัครเล่นด้านยาเสพติด
- โครงการแข่งขันกีฬาเยาวชน ประชาชนด้านยาเสพติด
- โครงการส่งเสริมและพัฒนากีฬาจังหวัดพะเยา

(3) การศึกษาและการทำงานบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

- โครงการวัดน่าอยู่ เขตชุมชนคุณธรรม
- โครงการบรรพชาอุปสมบทพระภิกษุ

สามเณรภาคฤดูร้อนเฉลิมพระเกียรติ

- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในพื้นที่ตำบลป่าสัก

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม

พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. 2540

(2) ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการประเภทต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(3)

สนับสนุนให้มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น

(4) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานส่วนตำบล

(5)

ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับ

ผู้บริหาร

(6) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

ก ร ก จ ที่ ง 7

ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้ดำเนินการแก้ไข ปัญหา ใน พื้นที่ ได้ ตรง กับ ความ ต้ อ ง ก า ร นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งได้วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ก

จุดแข็ง (Strength)

- (1) อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง
- (2) มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย การเงิน การคลัง ทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (3) มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากรสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ราษฎรได้ทันที่
- (4) มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (5) สามารถออกกฎหมาย (ข้อบัญญัติ) ใช้บังคับในพื้นที่ได้เอง

จุดอ่อน (Weakness)

- (1) นักการเมืองท้องถิ่นยังขาดการเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ น้อย
- (2) บุคลากรยังมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

- (3) ความไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมาย
ข้อปฏิบัติของบุคลากรท้องถิ่น
- (4) เครื่องจักรกล เครื่องมือ อุปกรณ์
ที่ใช้เพื่อการพัฒนาไม่เพียงพอกับงานที่ รับผิดชอบ
- (5) ขาดการประสานงาน
การบูรณาการและความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นด้วยกัน
- (6) ระดับการศึกษาของประชาชนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่
สูงมากนัก และยังขาด
แหล่งให้ความรู้

โอกาส (Opportunity)

- (1) นโยบายรัฐบาลเรื่องการถ่ายโอนงานเกี่ยวกับการพัฒนา
ให้ท้องถิ่นดำเนินการ
และให้ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น
- (2) รัฐบาลได้กระจายงบประมาณลงสู่กับท้องถิ่นมากขึ้น
- (3) มีสถานที่ทางธรรมชาติที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
ได้
- (4) มีหลากหลายกลุ่มอาชีพที่สามารถพัฒนา
สร้างรายได้ให้กับชุมชน

ข้อจำกัด / อุปสรรค (Threat)

- (1) แนวเขตพื้นที่ของ อปท. ไม่ชัดเจน
เป็นอุปสรรคในทางด้านการพัฒนาด้าน
สาธารณูปโภคสาธารณูปการ
- (2) พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าเป็นอุปสรรคในการพัฒนา
- (3) ระเบียบ กฎหมาย นโยบาย
บางอย่างไม่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชุมชน
และไม่ชัดเจน

6. การกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
 - พัฒนาคมนาคมทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านอื่นๆ
ภายในเขตรับผิดชอบและทางเข้าสู่พื้นที่ทาง
การเกษตร การก่อสร้างท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันการท่วมขัง
 - ประสานการเร่งรัดการก่อสร้างโทรศัพท์บ้านภายในเขตรับผิดชอบให้ครอบคลุมและทั่วถึง
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จะส่งเสริมและสนับสนุนทุกหมู่บ้านภายในเขตรับผิดชอบให้เป็นหมู่บ้านนำอยู่ มีบทบาทร่วมในการคัดแยกขยะจากต้นทาง การประดิษฐ์ของจากขยะรีไซเคิล การปรับปรุงแหล่งน้ำ แม่น้ำคูคลอง จัดภูมิทัศน์ของชุมชนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม

3. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกองค์กร เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มสตรี กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน เป็นต้น ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนและท้องถิ่น
- จัดให้มีระบบข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรมให้บริการประชาชนเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมความ

เข้าใจร่วมดูแลติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักให้เกิดระบบที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
 - ประสานความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาคมหมู่บ้านและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปะเอกลักษณ์วัฒนธรรมและวิถีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
 - องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจะส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร ลดต้นทุนการผลิตใช้ เทคโนโลยีการเกษตรที่ทันสมัย การแปรรูปที่มีคุณภาพเพื่อให้สินค้าทางการเกษตรจำหน่ายราคาดี
 - องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจะส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกยางพาราเพื่อเป็นพืช เศรษฐกิจต่อไปในอนาคต

7. สรุปปัญหา

และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ 1 ฝ่าย และ 2 กลุ่มงาน ได้แก่

- 1) สำนักปลัด อบต.
- 2) กองคลัง มี 2 กลุ่มงาน คือ 1.กลุ่มงานบริหารงานคลัง
2.กลุ่มงานพัฒนารายได้
- 3) กองช่าง มี 1 ฝ่าย คือ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- 4) หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม โดยแยกเป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 22 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 อัตรา ครุ 4 อัตรา ผู้ดูแลเด็ก 4 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 39 อัตรา ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงได้วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ดังนี้

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

อัตรากำลัง	1. ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน 1
------------	--	---------

สำนักปลัด อบต.

อัตรากำลัง	1. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน 1
อัตรากำลัง	2. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน 1 อัตรา
อัตรากำลัง	3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน 1
อัตรากำลัง	4. นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน 1
อัตรากำลัง	5. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	จำนวน 1 อัตรา

6. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	จำนวน 1
อัตรา	
7. นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	จำนวน 1 อัตรา
8. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	จำนวน 1 อัตรา
9. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.)	จำนวน 1
อัตรา	
10. ครู	จำนวน 4 อัตรา
11. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน 1 อัตรา
	(กำหนดตามหนังสือสั่งการ ที่ มท 0809.52/ว36 ลว 10 มีนาคม 2566)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน 1
อัตรา	
2. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	จำนวน 3 อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	
1. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน 1 อัตรา
2. ยาม	จำนวน 1 อัตรา
3. คนงานทั่วไป	จำนวน 1 อัตรา
4. ภารโรง	จำนวน 1 อัตรา
5. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน 1 อัตรา
6. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	จำนวน 1
อัตรา	

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัด แล้ว พบว่า ปริมาณงานและบุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตามหนังสือ ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กองคลัง

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	
จำนวน 1 อัตรา	
2. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	จำนวน 1
อัตรา	
3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	จำนวน 1
อัตรา	
4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	จำนวน 1
อัตรา	

5. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	จำนวน 1
อัตรา	
6. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง.)	จำนวน 1
อัตรา	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน 1
อัตรา	

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองคลังแล้ว พบว่า ปริมาณงาน และบุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

กองช่าง

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน 1
อัตรา	
2. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน 1
อัตรา	
3. นักจัดการงานช่าง(ปก.)	จำนวน 1
อัตรา	
4. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน 1
อัตรา	
5. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	จำนวน 1
อัตรา	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
1. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน 1
อัตรา	

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองช่างแล้ว พบว่า ปริมาณงาน และบุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

หน่วยตรวจสอบภายใน

1. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	จำนวน 1
อัตรา	

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายในแล้ว พบว่า ปริมาณงาน และบุคลากร

สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจพ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
จะกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการในส่วน สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต.(01) 1.1 งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานดำเนินเกี่ยวกับการจัดสอบ - งานดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งต่างๆ การเลื่อนระดับ การรับโอน การโอนต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล - งานสรรหาและพัฒนาบุคลากร - งานบันทึกข้อมูลศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น - งานดำเนินเรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน 1.2 งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานสารบรรณ จัดทำคำสั่งประกาศ	1. สำนักปลัด อบต.(01) 1.1 งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานดำเนินเกี่ยวกับการจัดสอบ - งานดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งต่างๆ การเลื่อนระดับ การรับโอน การโอนต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล - งานสรรหาและพัฒนาบุคลากร - งานบันทึกข้อมูลศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น - งานดำเนินเรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน 1.2 งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานสารบรรณ จัดทำคำสั่งประกาศ	

<p>- งานกิจการสภา</p> <p>1.3 งานนโยบายและแผน</p> <p>- งานการจัดทำแผนพัฒนา 4 ปี</p> <p>- งานติดตามและประเมินผล</p> <p>1.4</p> <p>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>-</p> <p>งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน</p> <p>-</p> <p>งานส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน</p> <p>-</p> <p>งานส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส</p> <p>-</p> <p>งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบจัดเก็บบันทึกข้อมูล จปฐ. กชช 2 ค</p>	<p>- งานกิจการสภา</p> <p>1.3 งานนโยบายและแผน</p> <p>- งานการจัดทำแผนพัฒนา 4 ปี</p> <p>- งานติดตามและประเมินผล</p> <p>1.4</p> <p>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>-</p> <p>งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน</p> <p>-</p> <p>งานส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน</p> <p>-</p> <p>งานส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส</p> <p>-</p> <p>งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบจัดเก็บบันทึกข้อมูล จปฐ. กชช 2 ค</p>	
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>1.5</p> <p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-</p> <p>งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ</p> <p>-</p> <p>งานเกี่ยวกับงานป้องกันและระงับอัคคีภัย และสาธารณภัยต่าง ๆ</p> <p>-</p> <p>งานวิเคราะห์และพิจารณาทำความเข้าใจสรุปรายงาน เสนอแนะ</p>	<p>1.5</p> <p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-</p> <p>งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ</p> <p>-</p> <p>งานเกี่ยวกับงานป้องกันและระงับอัคคีภัย และสาธารณภัยต่าง ๆ</p> <p>-</p> <p>งานวิเคราะห์และพิจารณาทำความเข้าใจสรุปรายงาน เสนอแนะ</p>	

<p>เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย</p> <p>ภัยธรรมชาติและสาธารณภัยต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินงานตามแผน <p>1.6 งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานและสนับสนุนการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย - งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ - งานควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อ - งานเฝ้าระวังโรคระบาดในพื้นที่ - งานสอบสวนโรคเมื่อเกิดโรคในพื้นที่ - งานส่งเสริมการสุขภาพในพื้นที - งานควบคุมและแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะต่างๆ <p>1.7 งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีความรู้ - งานการวางแผนบุคลากรทางการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ <p>1.8 งานนิติการ</p>	<p>เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย</p> <p>ภัยธรรมชาติและสาธารณภัยต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินงานตามแผน <p>1.6 งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานและสนับสนุนการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย - งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ - งานควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อ - งานเฝ้าระวังโรคระบาดในพื้นที่ - งานสอบสวนโรคเมื่อเกิดโรคในพื้นที่ - งานส่งเสริมการสุขภาพในพื้นที - งานควบคุมและแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะต่างๆ <p>1.7 งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีความรู้ - งานการวางแผนบุคลากรทางการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ <p>1.8 งานนิติการ</p>	
---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานวินัย - งานกฎหมายและคดี 	<ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานวินัย - งานกฎหมายและคดี 	
<p>๒. กองคลัง ระดับกลาง(04) 2.1.กลุ่มงานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท - งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย 	<p>๒. กองคลัง ระดับกลาง(04) 2.1.กลุ่มงานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท - งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย 	
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน - งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย - การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท - งานจัดทำรายงานประจำวันประจำเดือนประจำปีและรายงานอื่นๆ - งานจัดทำสถิติรายรับและรายจ่ายจริงประจำปีงบประมาณ - งานจัดทำบันทึกบัญชีเงินสดบัญชีแยกประเภท บัญชีเงินฝากธนาคาร - งานจัดทำสถิติการรับและการจ่ายเงินนอกงบประมาณ เงินสะสมเงินอุดหนุน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน - งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย - การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท - งานจัดทำรายงานประจำวันประจำเดือนประจำปีและรายงานอื่นๆ - งานจัดทำสถิติรายรับและรายจ่ายจริงประจำปีงบประมาณ - งานจัดทำบันทึกบัญชีเงินสดบัญชีแยกประเภท บัญชีเงินฝากธนาคาร - งานจัดทำสถิติการรับและการจ่ายเงินนอกงบประมาณ เงินสะสมเงินอุดหนุน 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำสถิติรายรับและรายจ่ายเกี่ยวกับ งบเฉพาะการ - งานการรายงานสถิติการคลังประจำปี และ การให้บริการข้อมูลทางด้านสถิติการคลัง - งานจัดทำงบแสดงฐานะการเงินของ อบต. - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย - งานการคลังและงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ - งานจัดทำงบประมาณรายรับและรายจ่ายประจำปีงบประมาณ - การตรวจสอบรับรองยอดเงินงบประมาณ คงเหลือในแต่ละหมวด/ประเภทของทุก หน่วยงาน - งานตรวจสอบควบคุมการยืมเงินทศรองจ่าย ของทุกหน่วยงาน - งานตรวจสอบควบคุมการยืมเงินสะสมหรือ จ่ายขาดเงินสะสม - งานจัดทำบัญชีคุมงบประมาณ (การ์ด) ของแต่ละหมวด/ประเภทของทุกหน่วยงาน - งานจัดทำบัญชีโอนเงินงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำสถิติรายรับและรายจ่ายเกี่ยวกับ งบเฉพาะการ - งานการรายงานสถิติการคลังประจำปี และ การให้บริการข้อมูลทางด้านสถิติการคลัง - งานจัดทำงบแสดงฐานะการเงินของ อบต. - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย - งานการคลังและงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ - งานจัดทำงบประมาณรายรับและรายจ่ายประจำปีงบประมาณ - การตรวจสอบรับรองยอดเงินงบประมาณ คงเหลือในแต่ละหมวด/ประเภทของทุก หน่วยงาน - งานตรวจสอบควบคุมการยืมเงินทศรองจ่าย ของทุกหน่วยงาน - งานตรวจสอบควบคุมการยืมเงินสะสมหรือ จ่ายขาดเงินสะสม - งานจัดทำบัญชีคุมงบประมาณ (การ์ด) ของแต่ละหมวด/ประเภทของทุกหน่วยงาน - งานจัดทำบัญชีโอนเงินงบประมาณ 	
--	--	--

ฌของ หน่วยงาน - งานจัดทำและเบิกจ่ายเงินบำเหน็จ บำนาญ ฌาราชการส่วนท้องถิ่น - งานจัดทำทะเบียนผู้รับบำนาญฌา ราชการ ส่วนท้องถิ่น	ฌของ หน่วยงาน - งานจัดทำและเบิกจ่ายเงินบำเหน็จ บำนาญ ฌาราชการส่วนท้องถิ่น - งานจัดทำทะเบียนผู้รับบำนาญฌา ราชการ ส่วนท้องถิ่น	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2.2.กลุ่มงานพัฒนารายได้ - งานจัดทำประกาศใ้มายื่นแบบแสดง รายงานทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี - งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้ อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณ จัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) - งานรับและตรวจสอบแบบแสดง รายการทรัพย์สิน หรือแนบคำร้องของผู้เสียภาษี คำนรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ - งานพิจารณาประเมินและกำหนด ค่าภาษี คำนรรมเนียมในเบื้องต้น เพื่อนำเสนอพนักงานเจ้าหน้าที่ - งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษี แก่ผู้เสียภาษี - งานจัดเก็บและรับชำระเงินราย ได้จากภาษีอากร คำนรรมเนียมและรายได้อื่น - งานลงรายการเกี่ยวกับภาษีโร งเรือและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และภาษีป้าย	2.2.กลุ่มงานพัฒนารายได้ - งานจัดทำประกาศใ้มายื่นแบบแสดง รายงานทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี - งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้ อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบปร มาณจัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ ชำระภาษี (ผ.ท.5) - งานรับและตรวจสอบแบบแสดง รายการทรัพย์สิน หรือแนบคำร้องของผู้เสียภาษี คำนรรมเนียมและรายได้อื่นๆ - งานพิจารณาประเมินและกำหนด ค่าภาษี คำนรรมเนียมในเบื้องต้น เพื่อนำเสนอพนักงานเจ้าหน้าที่ - งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษี แก่ผู้เสียภาษี - งานจัดเก็บและรับชำระเงินราย ได้จากภาษีอากร คำนรรมเนียมและรายได้อื่น - งานลงรายการเกี่ยวกับภาษีโร งเรือและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และภาษีป้ายใ นทะเบียนเงินผลประโยชน์	

<p>ในทะเบียนเงินผลประโยชน์ และทะเบียนคนผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) ของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี - งานเก็บรักษาและการนำส่งเงินประจำวัน - การเก็บรักษาและเบิกจ่ายจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ - - งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการ - เสียภาษี - ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษา - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทำบัญชีทะเบียนพัสดุและทำสัญญา - งานจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด 	<p>และทะเบียนคนผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) ของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี - งานเก็บรักษาและการนำส่งเงินประจำวัน - การเก็บรักษาและเบิกจ่ายจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ - - งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการ - เสียภาษี - ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษา - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทำบัญชีทะเบียนพัสดุและทำสัญญา - งานจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด 	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง(05) ๓.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 	<p>๓. กองช่าง(05) ๓.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - <p>งานให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องด้านช</p>	

<p>- งานให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องด้านช่างโยธา</p> <p>๓.2 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจเพื่อการก่อสร้าง - งานสำรวจและทดลองวัสดุ - งานบำรุงรักษาด้านโยธา <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานทดลองหาคุณสมบัติของดิน - งานสำรวจหาข้อมูลการจราจร 	<p>างโยธา</p> <p>๓.2 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจเพื่อการก่อสร้าง - งานสำรวจและทดลองวัสดุ - งานบำรุงรักษาด้านโยธา <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานทดลองหาคุณสมบัติของดิน - งานสำรวจหาข้อมูลการจราจร 	
<p>4. หน่วยตรวจสอบภายใน(12)</p> <p>4.1 งานแผนการตรวจสอบ</p> <p>4.2</p> <p>งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>4.3</p> <p>งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน</p> <p>4.4</p> <p>งานตรวจสอบเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>4. หน่วยตรวจสอบภายใน(12)</p> <p>4.1 งานแผนการตรวจสอบ</p> <p>4.2</p> <p>งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>4.3</p> <p>งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน</p> <p>4.4</p> <p>งานตรวจสอบเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</p>	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2567 - 2569

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.									
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
9	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	

10	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
11	ครู	4	4	4	4	-	-	-	
12	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดตามหนังสือสั่งการ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
13	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
14	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
15	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
16	ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
17	ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
18	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
19	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	1	1	1	1				

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองคลัง								
20	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
21	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
22	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
24	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
25	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
	กองช่าง								
27	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
28	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง

	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
29	นักจัดการงานช่าง(ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
30	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
31	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
32	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
33	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1	1				
	รวมกรอบอัตรากำลัง	38	39	39	39	+1	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทน

พนักงานจ้าง

(2) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง
เงินประจำตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

จังหวัดพะเยา เรื่อง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล

(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 37) พ.ศ.2559

(3) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ

การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(3.1) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง
ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ 1 ชั้น ของอัตรา
เงินเดือนในแต่ละปี

(3.2) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่
ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด
ของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด +
เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร 2 คูณจำนวน
12 เดือน)

(4) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (1) + (2) + (3)

(5) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(6) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ
ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา

(พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำ

ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ
เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ

(พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ 15
โดยคิดจาก 5

(7) คิดจาก (5) + (6)

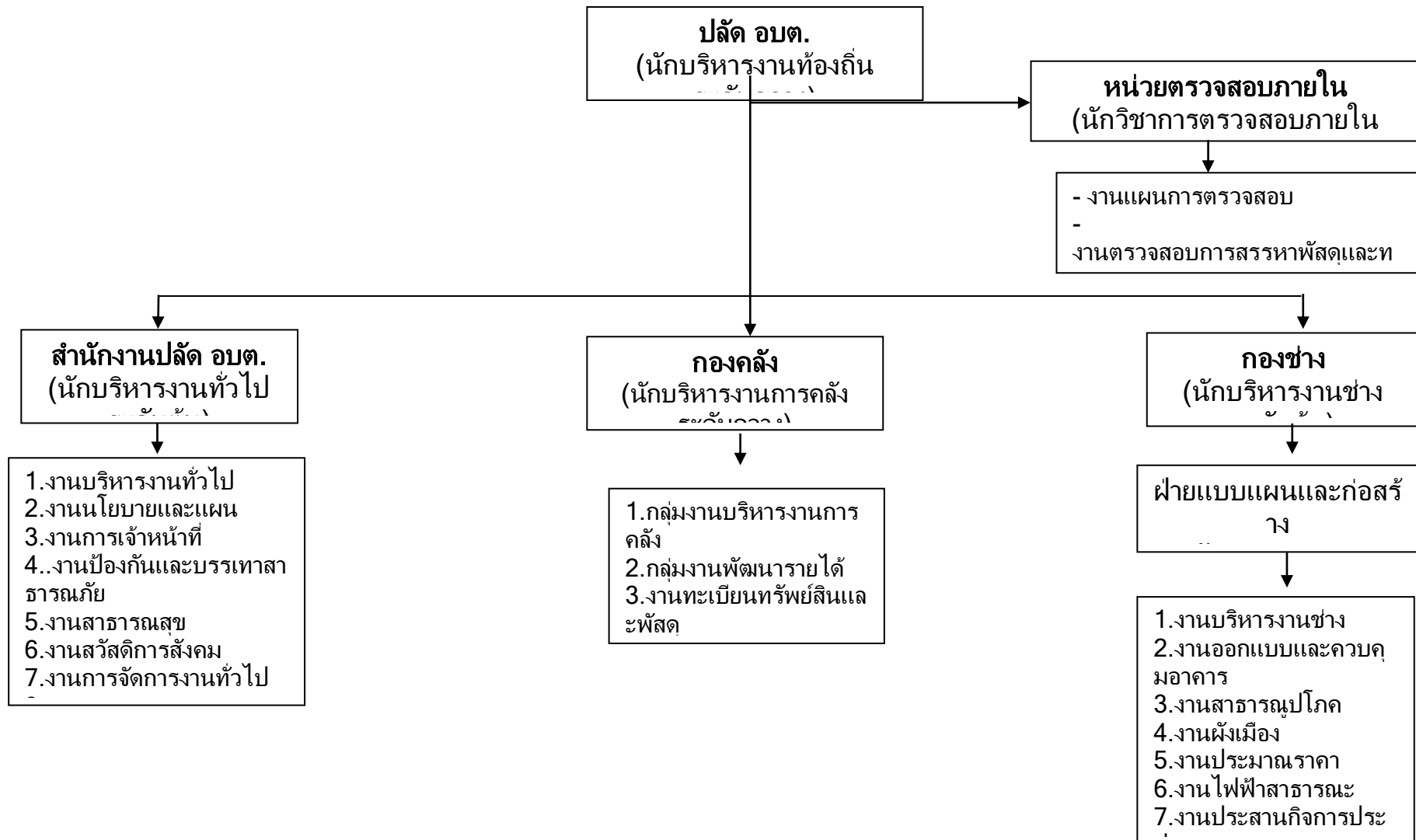
(8) คิดจาก (7) คูณ 100 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ข้อ 9 การคิดภาระค่าใช้จ่าย

ข้อ 9 การคิดภาระค่าใช้จ่าย

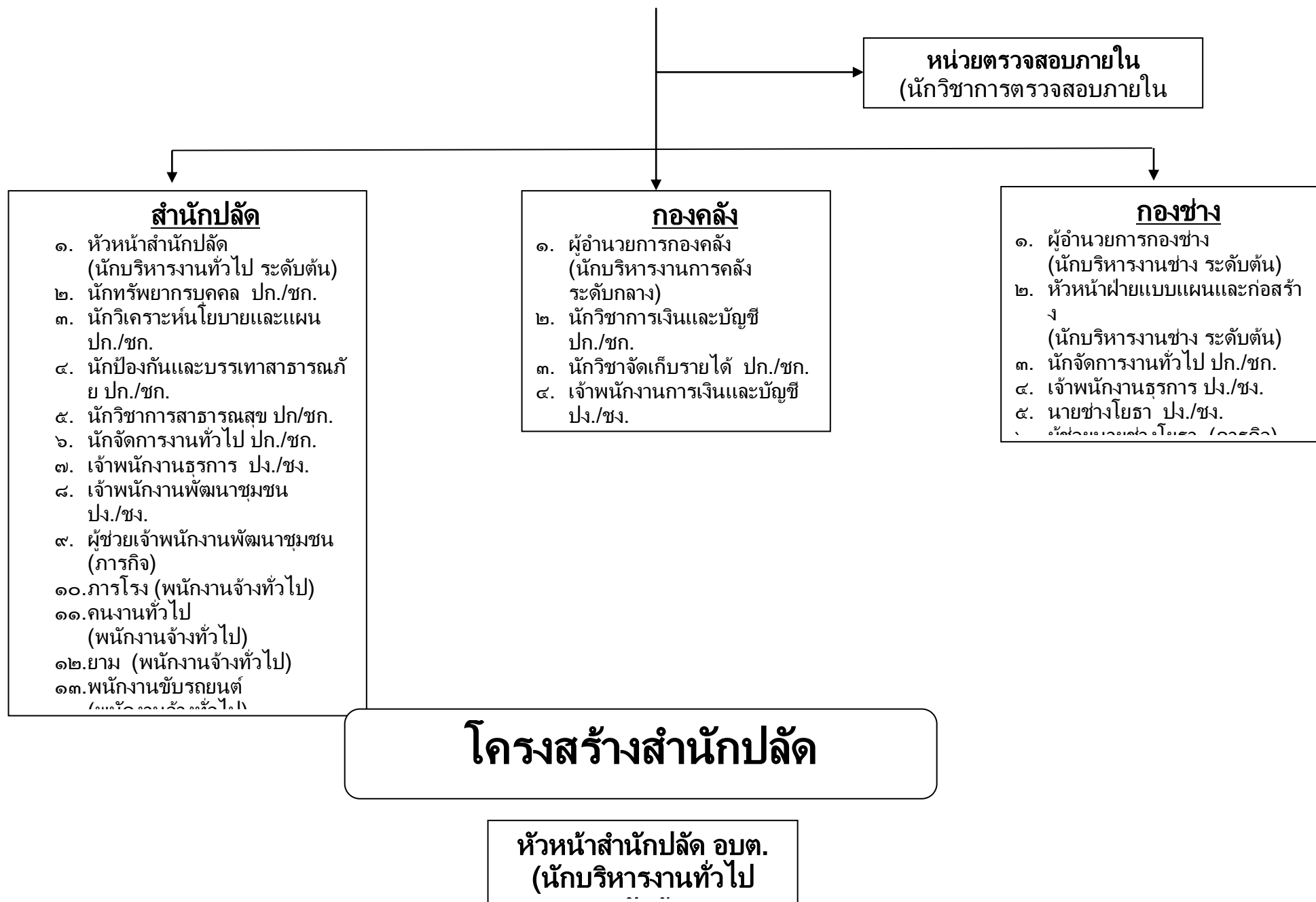
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ 2567-2569
(ตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง)

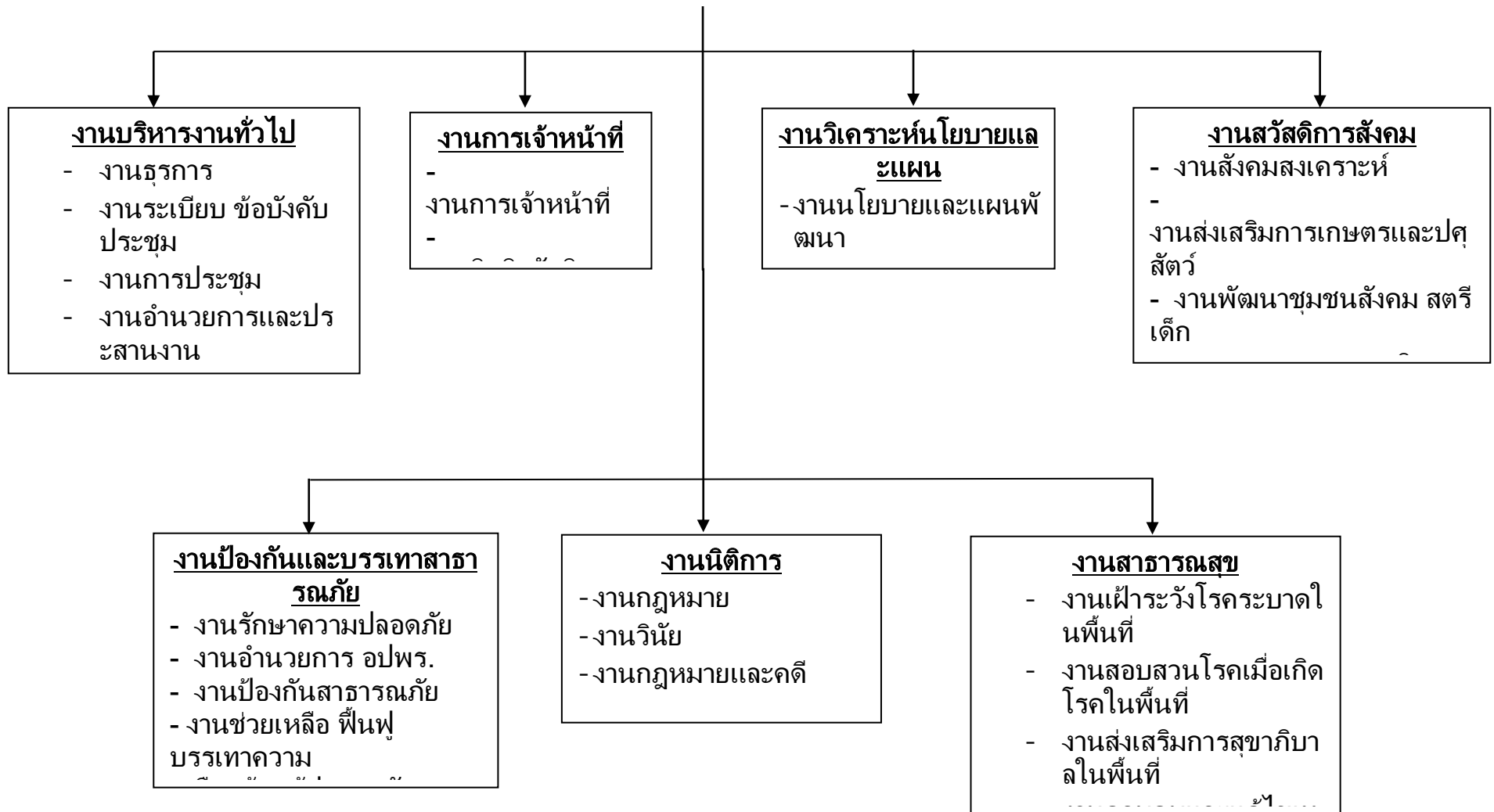
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา



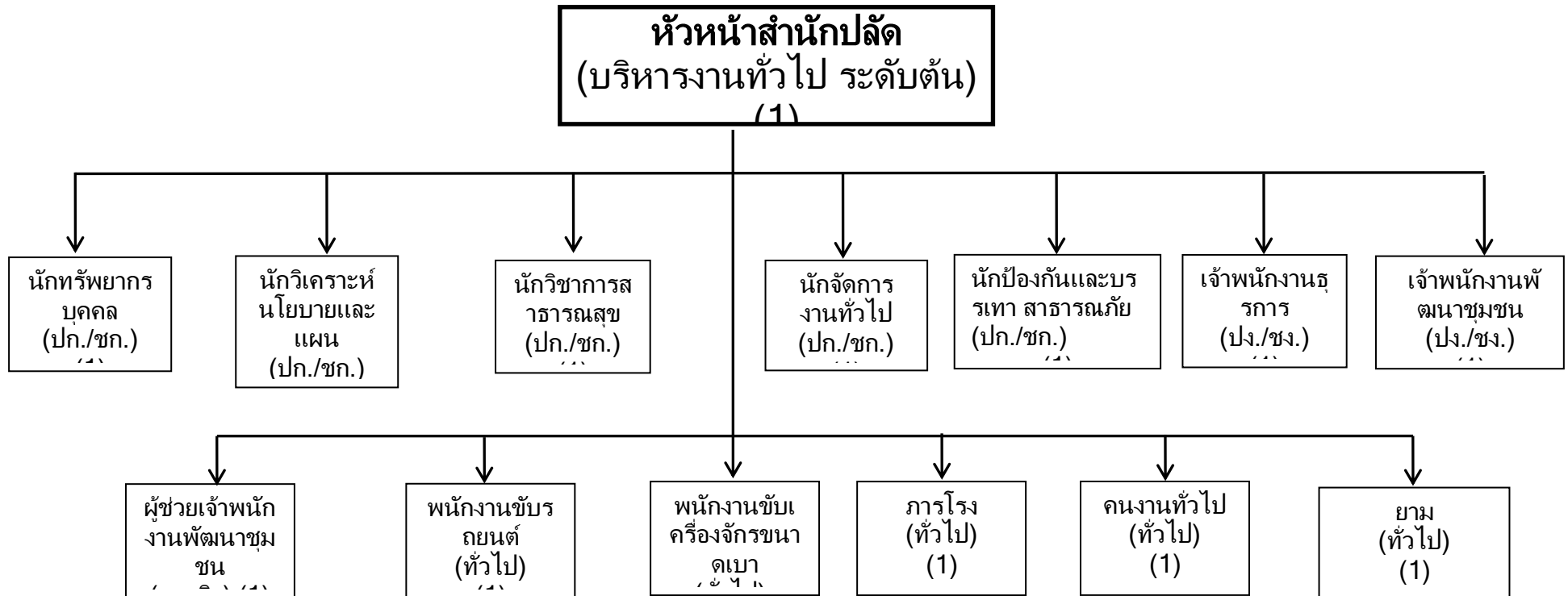
โครงสร้างส่วนราชการ

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น)





โครงสร้างสำนักปลัด



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	5	-	-	2	-	-	-	1	5	15

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง
ระดับกลาง)

กลุ่มงานบริหารงานคลัง

- งานตรวจสอบและรักษาใบสำคัญหลักฐานเอกสารทางการเงินและบัญชี
- งานชี้แจงรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเงินและบัญชี
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งบแสดงฐานะทางการเงิน
- งานรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงิน

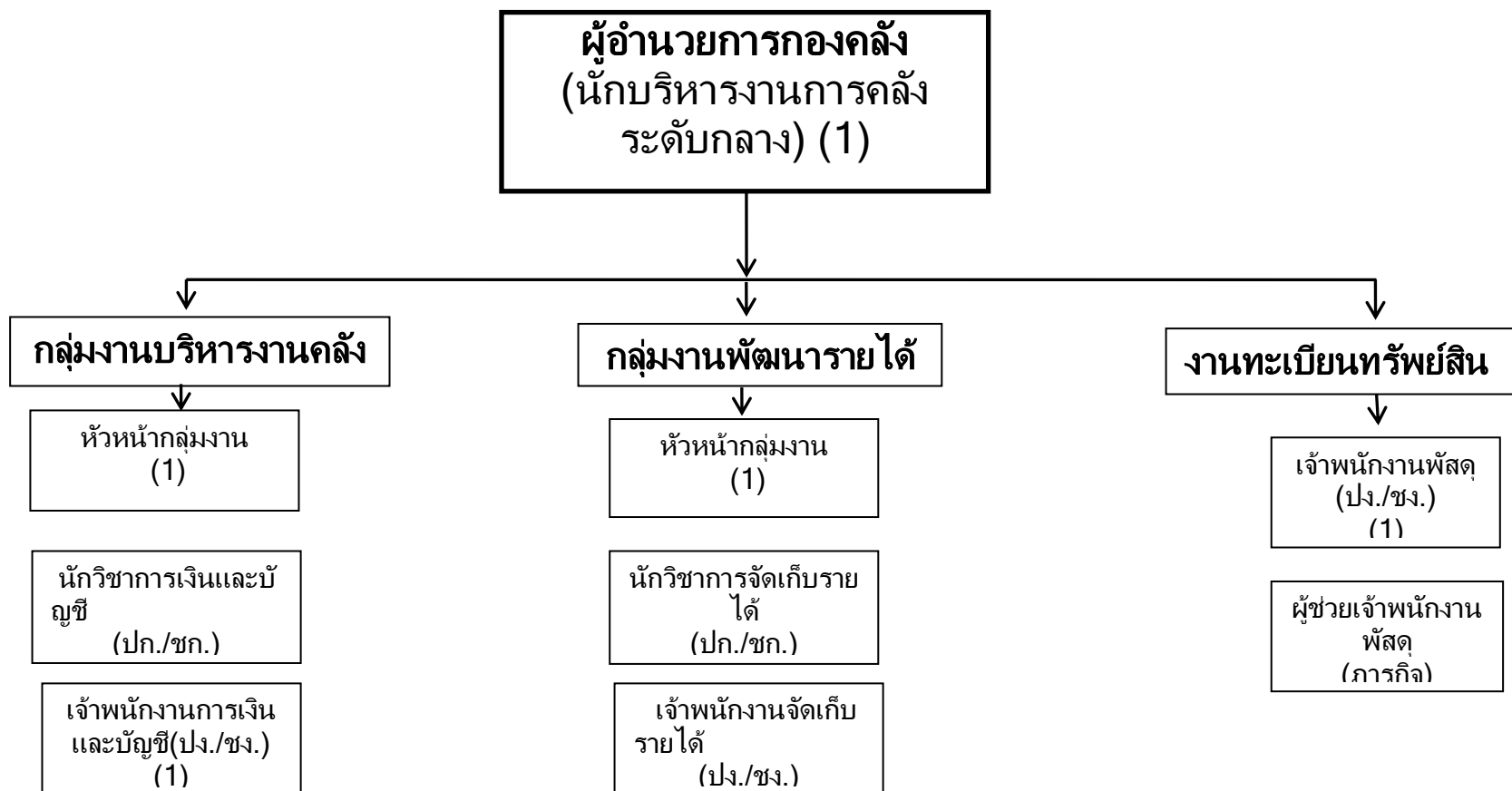
กลุ่มงานพัฒนารายได้

- งานภาษีอากร
- ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้า ค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานจัดซื้อจัดจ้าง
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- งานควบคุมดูแลวัสดุครุภัณฑ์
- งานจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน

โครงสร้างองค์กร

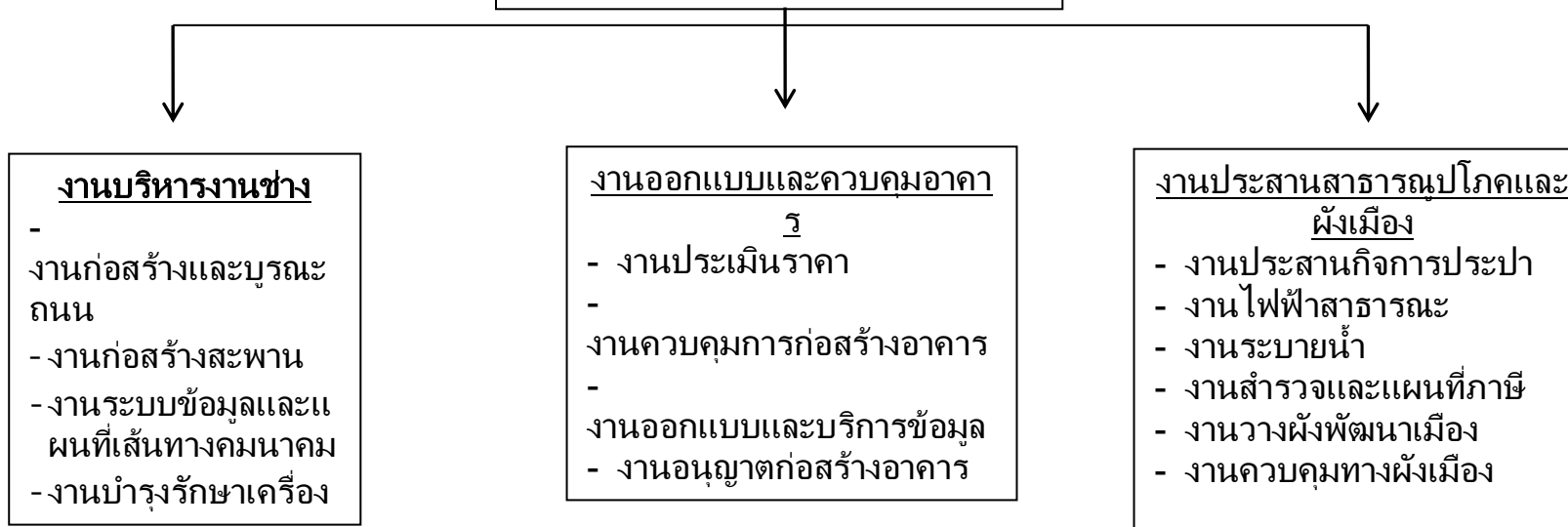


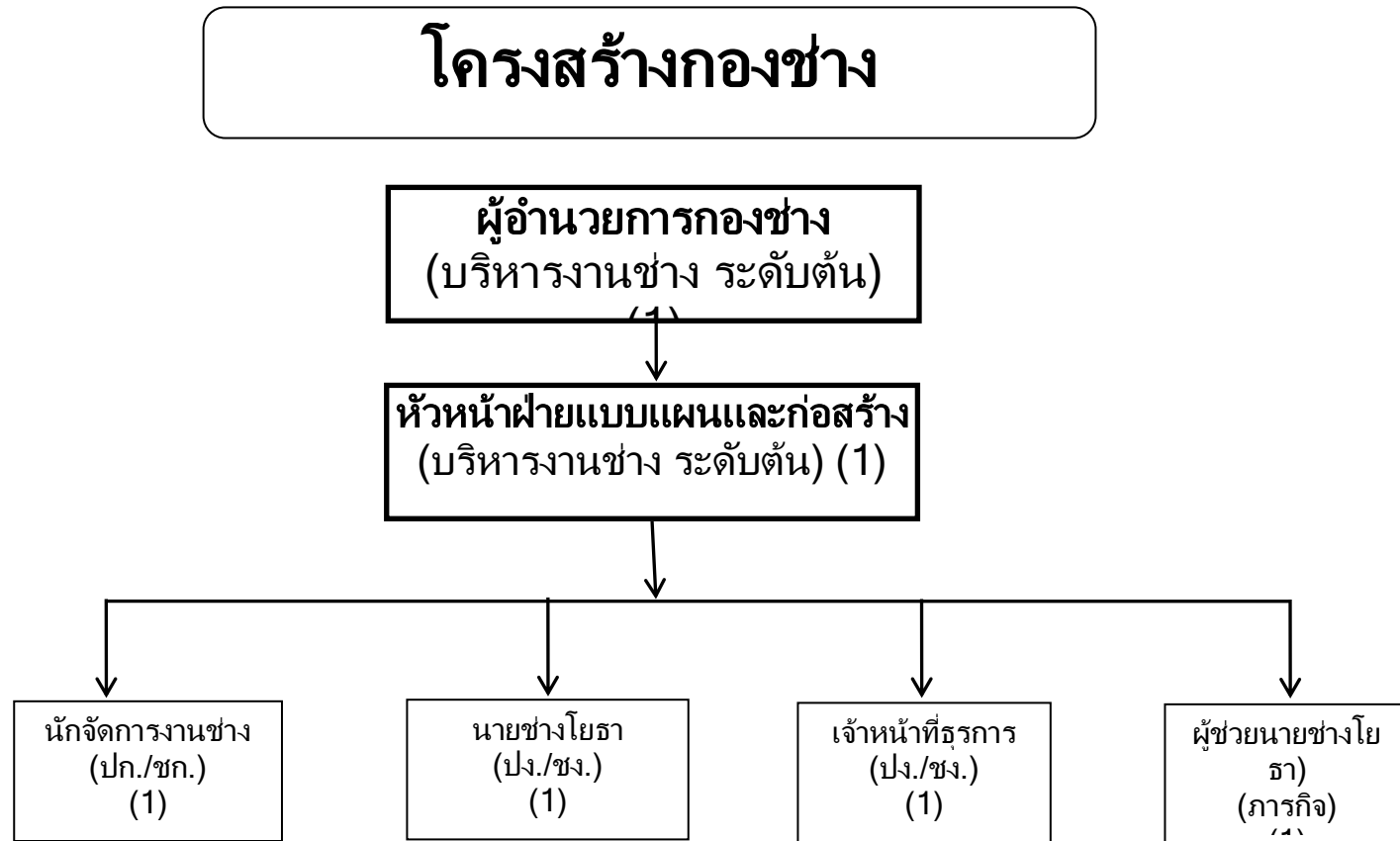
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกา ร	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน		อาวุ โส	ภารกิ จ		ทั่วไป
จำนวน		1	-	-	2		-	3	-	-	-	1	-	7

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง
ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)





ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุ โส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	2	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	1	-	6

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบ

หน่วยตรวจสอบภายใน



นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ
๑ป๓ /๑ป๔

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุ โส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบ

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก./ชก.)

งานตรวจสอบภายใน

- งานแผนการตรวจสอบ
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน
- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ
ประหยัด

ค้ำค้ำในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายปณิต ศรีวิงษ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	33-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	33-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	568,560 (47,380x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	736,560
	สำนักปลัด											
2	นางรวงทอง พะนะลาภ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	33-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	33-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	448,920 (37,410x12)	42,000 (3,500x12)	-	490,920
3	นางศิริพร พุ่มประสาธ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	33-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	33-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	409,320 (34,110x12)	-	-	409,320
4	นางอำไพ วงศ์ใหญ่	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	33-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	33-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	342,720 (33,560x12)	-	-	342,720
5	นางจิตติรัตน์	บริหารการศึก	33-3-01-3803-	นักวิชาการศึก	ชก.	33-3-01-3803-	นักวิชาการศึก	ชก.	382,560	-	-	382,560

	โน้จกร	ชามหาบัณฑิต	001	ษา		001	ษา		(31,880x12)			
6	สิบเอกชาตรี คิดหา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	33-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	33-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	369,480 (30,790x12)	-	-	369,480
7	นางสาวกัลยกร บุญรักษา	สาธารณสุขศาสตร บัณฑิต	33-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	33-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	356,160 (29,680x12)	-	-	356,160
8	นางสาววิชยา อุปรี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	33-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	33-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	249,240 (20,770x12)	-	-	249,240
9	นายสุชาติ คำประเสริฐ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	33-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	33-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	181,680 (15,140x12)	-	-	181,680
10	นายวัชรพงษ์ จำรัส	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	33-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	33-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	165,120 (13,760x12)	-	-	165,120

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
11	นางเย็น หน่อคำหล้า	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	33-3-01-6600-200	ครู	ค.ศ. 2	33-3-01-6600-200	ครู	ค.ศ. 2	366,240 (30,520x12)	-	42,000 (3,500x12)	408,240
12	นางเจนจิรา เขียงแรง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	33-3-01-6600-201	ครู	ค.ศ. 1	33-3-01-6600-201	ครู	ค.ศ. 1	343,200 (28,600x12)	-	42,000 (3,500x12)	385,200
1	นางดวงเดือน	ครุศาสตรบัณฑิต	33-3-01-6600-	ครู	ค.ศ.	33-3-01-6600-	ครู	ค.ศ.	336,000	-	42,000	378,000

3	น สถาน	ทิต (การศึกษาปฐม วัย)	202		1	202		1	(28,000x 12)		(3,500x1 2)	0
1 4	นางสาวจันทร์เพ็ญ ถิ่นจันทร์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐม วัย)	33-3-01-6600- 203	ครู	ค.ศ. 1	33-3-01-6600- 203	ครู	ค.ศ. 1	309,480 (25,790x 12)	-	42,000 (3,500x1 2)	351,48 0
1 5	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ											
1 6	นายสิงหา วงศ์ใหญ่	บริหารธุรกิจบั ณัติ(การจัดก ารทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	144,200 (15,350x 12)	-	-	144,20 0
1 7	นางณัฐญา ดา กันทะเนตร	ศึกษาศาสตรบั ณัติ (การศึกษาปฐม วัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มี ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มี ทักษะ)	-	187,680 (15,640x 12)	-	-	187,68 0
1 8	นางรัชฎา วรรณ ชอดแก้ว	ศึกษาศาสตรบั ณัติ (การศึกษาปฐม วัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มี ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มี ทักษะ)	-	176,760 (14,730x 12)	-	-	176,76 0
1 9	นางศรีออน กันทะเนตร	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มี ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มี ทักษะ)	-	176,760 (14,730x 12)	-	-	176,76 0
	พนักงานจ้างทั วไป											
2 0	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x1 2)	-	-	108,00 0 (ว่างเต็ม)
2 1	น.ส.กรรณิ กา คุมใจ	สาธารณสุขศา สตร บัณฑิต	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x1 2)	-	-	108,00 0
2 2	นายศรศักดิ์ บุญแรง	ม.6	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000x1 2)	-	-	108,00 0

									2)			
23	นายเกรียงศักดิ์ อินตะจั่ง	ม.3	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
24	นายอาทิตย์ วงศ์ใหญ่	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การตลาด)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
25	นายโต่ง นาตะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การตลาด)	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดใหญ่	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดใหญ่	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง											
26	นางวาสนา หงษ์ทอง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	33-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	กลาง	33-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	กลาง	503,160 (41,930x12)	134,400 (5,600x12)	134,400 (5,600x12)	637,560
27	นางมยลีย์ ไชยวรรณ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	33-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	33-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	254,880 (21,240x12)	-	-	254,880
28	นางสุวิมล สุธรรวงศ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	33-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	33-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	299,640 (24,970x12)	-	-	299,640
29	นางสาวณัฐริษา อุตริยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	33-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการการเงินและบัญชี	ปง.	33-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการการเงินและบัญชี	ปง.	146,640 (12,220x12)	-	-	146,640
30	น.ส.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	33-3-04-4203-	เจ้าพนักงานพั	ปง.	33-3-04-4203-	เจ้าพนักงานพั	ปง.	168,360	-	-	168,360

	กิตติยากร ห่านตระกูล		001	สด		001	สด		(14,030x 12)			0
3 1		ปาส.	33-3-04-4204- 001	เจ้าพนักงานจัด เก็บรายได้	ปง.	33-3-04-4204- 001	เจ้าพนักงานจัด เก็บรายได้	ปง.	202,620 (16,885x 12)			202,62 0 (วางเดิม)
	พนักงานจ้างตา มภารกิจ											
3 2	นายชัยณรงค์ ประวัง	บริหารธุรกิจบั ณัติด(การตลา ด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	148,800 (12,400x 12)	-	-	148,80 0

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
3 3	นายสุเมธิน บุญชื่น	วิศวกรรมศาส ตรมหาบัณฑิต	33-3-05-2103- 001	นักบริหารงาน ช่าง	ต้น	33-3-05-2103- 001	นักบริหารงาน ช่าง (ผู้อำนวยการกอง ช่าง)	ต้น	402,720 (33,560x 12)	42,000 (3,500x 12)	-	444,72 0
3 4	ว่าง	-	33-3-05-2103- 002	นักบริหารงาน ช่าง	ต้น	33-3-05-2103- 002	นักบริหารงาน ช่าง (หัวหน้าฝ่ายแ บบแผนและก่อ	ต้น	393,600 (32,800x 12)	18,000 (1,500x 12)	-	411,60 0 (วางเดิ ม)

							สร้าง)					
35	นายหัสติน ฟูธรรม	วิศวกรรมศาส ตรมหาบัณฑิต	33-3-05-3707- 001	นักจัดการงาน ช่าง	ปก.	33-3-05-3707- 001	นักจัดการงาน ช่าง	ปก.	253,680 (21,140x 12)			253,68 0
36	ว่าง	ปวส.	33-3-05-4101- 002	เจ้าพนักงานธู รการ	ปง.	33-3-05-4101- 002	เจ้าพนักงานธู รการ	ปง.	202,620 (16,885x 12)	-	-	202,62 0 (ว่างเดิม)
37	นายเนวิน อินดร	ปวส./การก่อสร้าง	33-3-05-4701- 001	นายช่างโยธา	ปง..	33-3-05-4701- 001	นายช่างโยธา	ปง.	146,640 (12,220x 12)	-	-	146,64 0
	พนักงานจ้ งตามภารกิจ											
38	นายประพันธ์ ไชยวรรณ	ปวส./การก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโ ยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโ ยธา	-	147,240 (12,270x 12)	-	-	147,24 0

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน ต่อมามีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปัน ข้อมูล ซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน

โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ไร้ล้วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น

ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะรวมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประกอบด้วย

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

แนวทางการพัฒนา ได้แก่

๑ จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓ จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการ

ที่ อ ง ถึ น ใน ตั ว น ต่ า ง ๆ
เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

4

ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง
สามารถนำความรู้มาพัฒนากับการปฏิบัติงานได้

๕

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความ
รวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน
เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้า
หน้าที่

6

ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
เนื่องผ่านการศึกษากันทั้งในระบบและนอกระบบ
เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งกา
รเรียนรู้ต่อไป

หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

- ๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔ หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ
- ๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

13. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และให้ข้าราชการ
พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทศช
ชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล
โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- 1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
- 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
และไม่ผลประโยชน์ทับซ้อน
- 4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย
และไม่เลือกปฏิบัติ

- 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- 8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ที่ 219/2566 ลงวันที่ 12
กรกฎาคม 2566
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 เมื่อวันที่ 24
กรกฎาคม 2566