



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก  
อำเภอกุซาง จังหวัดพะเยา



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. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๙ แล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอภิศักดิ์ ชัยวิชัย)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

\*\*\*\*\*

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ( ฉบับที่ ๗ ) พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ ข้อ ๓ “(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้างเงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัด นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงได้ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น และให้เป็นไปตามเงื่อนไขของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙

  
(นายอภิศักดิ์ ชายวิชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

เรื่อง การปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ( นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง )  
เป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ( นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น )

\*\*\*\*\*

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ( ฉบับที่ ๗ ) พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ ข้อ ๓ “(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้างเงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ (๕) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ( นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ( นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น ) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงได้ประกาศการปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ( นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ) เป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ( นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น ) และปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าว และให้เป็นไปตามเงื่อนไขของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ( ฉบับที่ ๗ ) พ.ศ. ๒๕๖๘

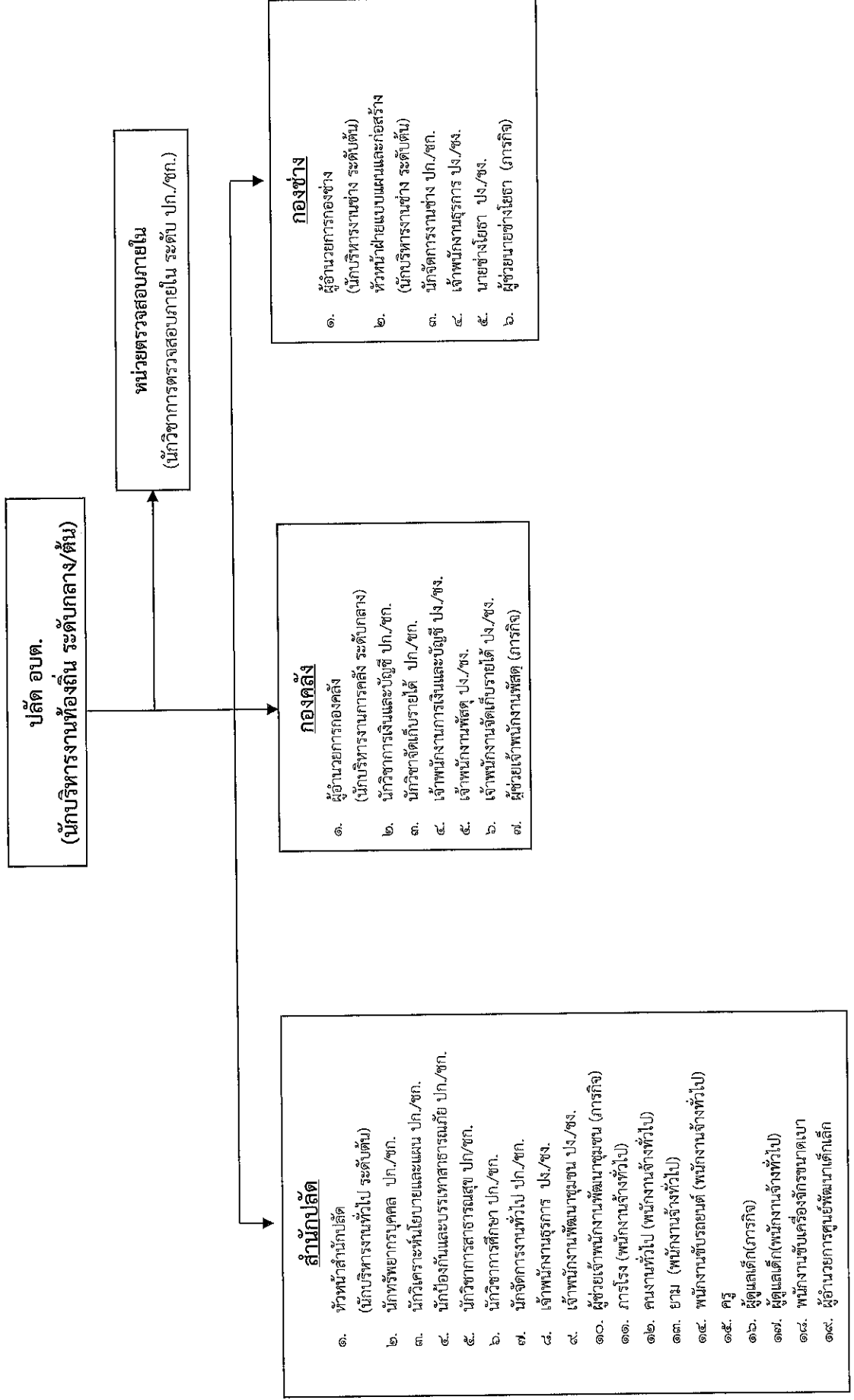
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอภิศักดิ์ ชายวิชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

# โครงสร้างส่วนราชการ





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก  
อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้มีจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เหมาะสมอีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง จึงได้มีการจัด ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบต่อไปในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๙
๗. สรุปัญหและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลส่วนท้องถิ่น	๖๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
๑๔. ภาคผนวก	

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก**

---

**๑. หลักการและเหตุผล**

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังใจในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา กำหนดให้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนท้องถิ่นต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีโครงสร้างการแบ่งงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่และ การบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนามูลนิธิขององค์การบริหารส่วน ตำบลป่าสัก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก โดยคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการและให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็น กรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้ เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง กำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓

“ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวน ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีโครงสร้างส่วนราชการการและระดับตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ (ตามข้อ ๓.๑) ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ ฝ่าย และ ๒ กลุ่มงาน เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ งานสาธารณสุข งานพัฒนาชุมชน งานการศึกษา ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบในใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทร่องประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

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

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่จัดทำแผนการตรวจสอบ ตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ตรวจสอบเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ทำงานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ในส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่อง การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

### กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

#### ๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒

“มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ตามมาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร”

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริม การเกษตร/ปศุสัตว์ ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วน ตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป ตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบในใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทร่องประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

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

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่จัดทำแผนการตรวจสอบ ตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ตรวจสอบเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของผู้ด้อยโอกาส
- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน รวมนรรมน้ำ
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๙) การควบคุมอาคาร
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ดังนี้
- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญด้วยบริษัท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

### (๓) กฎหมายอื่น

พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ “มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นสมควรพึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

### (๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เป็นแผนระดับที่ ๒ ที่แปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปีข้างหน้า ตั้งแต่ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายหลัก ๕ ประการ คือ (๑) การปรับโครงสร้าง

สู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (๒) การพัฒนาคนสำหรับเศรษฐกิจใหม่ (๓) มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม (๔) เปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และ (๕) สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงเพิ่มขึ้น สำหรับหมุดหมาย การพัฒนาประเทศ แผนฯ ๑๓ กำหนดไว้ ๑๓ หมุดหมาย ครอบคลุม ๔ มิติการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเกษตร งานสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันโรคระบาด งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกิจการกีฬาและการท่องเที่ยว ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มี ๒ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารงานคลังและกลุ่มงานพัฒนารายได้ ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานบริหารงานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการพัสดุ งานการจัดเก็บรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง งานธุรการ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

## (๕) แผนพัฒนาจังหวัด

### วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย สังคมเข้มแข็ง พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน”

### พันธกิจ

๑. พัฒนาผลผลิตเกษตรปลอดภัย ในพื้นที่เป้าหมายเดิม และขยายในพื้นที่เป้าหมายใหม่
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และขยายมูลค่าการค้าชายแดน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักถึงอัตลักษณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพิ่มทักษะและสมรรถนะพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๔. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

### ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและการค้า การลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

#### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. จังหวัดมีพื้นที่เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น และช่องทางการตลาดผลผลิตเกษตรปลอดภัย
๓. จังหวัดมีมูลค่าการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาการเกษตรสู่ระบบเกษตรปลอดภัย และอินทรีย์
๒. พัฒนาศักยภาพสถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๓. ขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๔. พัฒนาการค้า การลงทุน
๕. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และวัฒนธรรมเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด ประเทศเพื่อนบ้าน และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการผลิตปลอดภัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และโอกาสทางการตลาด การประชาสัมพันธ์และด้านการตลาด
๒. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเกษตรกรและภาคธุรกิจ อบรมพัฒนาทักษะความรู้ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันเกษตรกรให้เกิดความเข้มแข็ง พร้อมรับการแข่งขันทางธุรกิจ
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว จัดกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวตลอดปี ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสู่การให้บริการอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานในระดับสากล
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๕. พัฒนาความพร้อมบุคลากรด้านภาษา สนับสนุนข้อมูลด้านกฎ ระเบียบและการอำนวยความสะดวกทางการค้าเพื่อการส่งออก สนับสนุนการเชื่อมโยงตลาดการค้าสู่ประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) อาเซียน (AEC) และประเทศอื่นๆ
๖. พัฒนาเส้นทางคมนาคม การวางระบบผังเมือง และการให้บริการเชื่อมต่อในระบบโลจิสติกส์รองรับการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ - ใต้ (North - South Economic Corridor)
๗. พัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน
๘. ส่งเสริมการค้า การลงทุนกับประเทศในกลุ่ม GMS และการส่งเสริมความสัมพันธ์กับประเทศ

## เพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างคุณค่า และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป้าประสงค์

๑. สังคม ชุมชนมีความเข้มแข็งพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์

๑. สร้างสังคมเอื้ออาทร ภายใต้อัตลักษณ์ คุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่มวัยเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการเข้าถึงอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๒. ส่งเสริมเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และครอบครัวให้เข้าถึงบริการภาครัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา วัฒนธรรมและด้านการสาธารณสุข
๓. ส่งเสริมการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในการมีส่วนร่วมของชุมชน
๔. ส่งเสริมศักยภาพ และเพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๕. สร้างกลไกป้องกันทางสังคมเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของมนุษย์ โดยให้ความสำคัญด้านการพัฒนาเครือข่าย

๖. ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาทักษะภาษาและความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน  
เป้าประสงค์

๑. จังหวัดพะเยามีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษ และลดการเกิดภาวะโลกร้อน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง
๒. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๔. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง
  - ๑.๑ ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
  - ๑.๒ สร้างจิตสำนึก ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๑.๓ ส่งเสริมการปลูกไม้ ๓ อย่าง ประโยชน์ ๔ อย่าง และเพาะชำกล้าไม้เพื่อแจกจ่ายแก่ประชาชน และหน่วยงานนำไปปลูกเพื่อพื้นที่สีเขียว
๒. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ
  - ๒.๑ ก่อสร้างฝายต้นน้ำลำธาร ปลูกแฝกตามแนวพระราชดำริ
  - ๒.๒ ฝักระวังและพัฒนาแหล่งน้ำสำคัญ
  - ๒.๓ บริหารจัดการแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อการอุปโภค บริโภคของชุมชน
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
  - ๓.๑ รมณรงค์ประชาสัมพันธ์ รวมถึงการใช้มาตรการบังคับในการลดการเกิดหมอกควัน และไฟป่า
  - ๓.๒ ผลักดัน ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข มีความมั่นคง ปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการพิทักษ์ รักษาสถาบัน
๒. ป้องกัน ปราบปรามและบำบัดยาเสพติด
๓. เพิ่มเครือข่ายยุติธรรมชุมชนในพื้นที่จังหวัดพะเยา
๔. เพิ่มศักยภาพด้านความมั่นคงของจังหวัดเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน และกลุ่มพลังมวลชนให้แสดงออกถึงความจงรักภักดี ต่อสถาบันของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์
๒. บูรณาการสกัดการนำเข้า ฝักระวังกลุ่มเสี่ยง จัดกุมผู้ค้า บำบัดผู้เสพ
๓. บูรณาการการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก
๔. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำท้องที่ ข้าราชการในพื้นที่ ตลอดจนเยาวชนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑.๔ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพะเยา  
วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพะเยา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน
๒. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชน
๓. พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาองค์ความรู้ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. อนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชน หรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง
๗. ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชนให้มิตักกะชีวิตเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน
๒. พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อการบริหารจัดการปัญหาด้านมลภาวะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๑. ปกป้อง และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. พัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ
๕. เสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของคนในชาติ
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล  
แนวทางการพัฒนา

๑. บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม
๓. พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างเวทีเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) แผนพัฒนาอำเภอ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เป็นตำบลหนึ่งในเขตการปกครองของอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อให้แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาจังหวัด จึงมีประกาศใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัจจุบันการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับช่วงเวลาของแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ คือ แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา เดิมเป็นเมืองเก่าแก่ของล้านนาไทย เรียกว่า "เมืองเชียงแวง" หลักฐานจากพงศาวดารโยนก ระบุว่า เชียงแวง เป็นเมืองหนึ่งของอาณาจักรสุโขทัย มีอายุไม่ต่ำกว่า ๙๐๐ ปี เป็นเมืองที่เกิดขึ้นในห้วงเวลาเดียวกับเมืองเทิง เมืองล่อ เมืองคอบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองตามพระราชบัญญัติมณฑลพายัพ ได้ขึ้นกับมณฑลพายัพ และในปี พ.ศ.๒๔๗๕ ขึ้นการปกครองกับอำเภอเชียงคำ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๓๙ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศแยกพื้นที่อำเภอเชียงคำ จัดตั้งเป็น กิ่งอำเภอภูซาง และได้ยกฐานะเป็นอำเภอเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๐ มีพรมแดนติดอาณาเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ล.) ประมาณ ๒๖ กิโลเมตร ขนาดพื้นที่ประมาณ ๒๙๓.๔๘๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๘๓,๔๒๘.๗๕ ไร่ ภูมิประเทศกว่าร้อยละ ๗๐ เป็นภูเขา อำเภอภูซาง มีประชากร จำนวน ๓๑,๙๔๕ คน แบ่งเป็นชาย ๑๕,๙๕๕ คน หญิง ๑๕,๙๙๐ คน มีจำนวนครัวเรือน ๑๑,๕๓๐ ครัวเรือน การจัดการปกครองมี ๕ ตำบล คือ ตำบลสบง ป่าสัก เชียงแวง ภูซาง และตำบลทุ่งกล้วย มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ คือ อุทยานแห่งชาติน้ำตกภูซางและน้ำตกห้วยโป่งผา

ประเด็นปัญหาของประชาชนอำเภอภูซาง

๑. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๒. ปัญหาน้ำท่วมในเขตพื้นที่เศรษฐกิจ
๓. แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพทรุดโทรม
๔. การเตรียมความพร้อมรองรับปริมาณผลผลิตยางพารา เนื่องจากมีพื้นที่เพาะปลูกเพิ่มมากขึ้น  
 ความต้องการการแก้ไข
  ๑. จัดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
  ๒. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ/ขุดลอกคลอง
  ๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
  ๔. นโยบายการรองรับผลผลิตยางพารา เช่น การก่อสร้างโรงงานแปรรูปยางพาราในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหาที่สำคัญของประชาชนในอำเภออุซาง ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาของตำบลป่าสัก และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้จัดทำแผนพัฒนาตำบล โดยคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการเกษตร/ ปศุสัตว์ ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดทำหิมและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงาน สวัสดิการสังคม ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การ เก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำ บัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบตรองประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่จัดทำแผนการตรวจสอบ ตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน ตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สิน ตรวจสอบเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนงานอื่นๆที่ เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

#### (๗) แผนพัฒนาตำบล

แผนพัฒนาตำบลเป็นแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือ ชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้การ วางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดหางบประมาณ รายจ่ายประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมมาจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้กระบวนการจัดหางบประมาณเป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่าน กระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ ฝ่าย และ ๒ กลุ่มงาน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง (กลุ่มงานบริหารงานคลัง กลุ่มงานพัฒนารายได้) กองช่าง (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กำหนดตำแหน่งต่างๆ ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลป่าสัก ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยให้สอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการเมืองการบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานที่ กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสาธารณสุขและ การกีฬา	ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน และเสริมสร้าง สุขภาวะที่ดีให้กับประชาชนตลอดจนการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นในการป้องกันโรคระบาด/ โรคติดต่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย และแข่งขันกีฬา ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกชนิด ตลอดจนสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาในทุกระดับ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ในการช่วยเหลือด้านสาธารณสุขพื้นฐานใน ชุมชน	- ปลัด อบต. - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิเคราะห์นโยบาย - นักวิชาการศึกษา - จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจและ การท่องเที่ยว	ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) งานฝีมือและหัตถกรรมให้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพ พัฒนาและ ส่งเสริมอาชีพให้แก่ เกษชน ประชาชน ผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ ครอบครัวมากขึ้น ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการ ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วัฒนธรรม และการพัฒนาการบริการและ การท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการเกษตรผสมผสานและ เกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจาก สารพิษ	- ปลัด อบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการศึกษา - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบาย - นักจัดการงานทั่วไป - จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	ส่งเสริมให้ระบบการคมนาคม และการขนส่งที่เชื่อมต่อระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ส่งเสริมการ วางผังการใช้ที่ดินให้เป็นระบบ และการจัดการใช้ที่ดินอย่าง เหมาะสม พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และ การเกษตรอย่างพอเพียงและทั่วถึง	- ปลัด อบต. - นักบริหารงานการช่าง - นักจัดการงานช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานที่ กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>ส่งเสริมการและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปปะ จารีต ประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจนแก้ไขปัญหาลูกและเยาวชนในกลุ่มเสี่ยงและการแก้ไขปัญหาลูกในต่าง ๆ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สนับสนุนการป้องกันปัญหาอาชญากรรมและการจราจร เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- นักบริหารงานทั่วไป</li> <li>- นักบริหารงานการคลัง</li> <li>- นักบริหารงานการช่าง</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายฯ</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- จพง.พัฒนาชุมชน</li> <li>- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี</li> <li>- นักวิชาการจัดเก็บรายได้</li> <li>- จพง.การเงินและบัญชี</li> <li>- จพง.พัสดุ</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- คนงานทั่วไป</li> <li>- ภารโรง</li> <li>- พนักงานขับรถยนต์</li> </ul>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชน เด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาน้ำเน่าเสีย ส่งเสริมการดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ที่ดิน โดยการปลูกป่าทดแทนและรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งต้นน้ำลำธาร ส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการรณรงค์แก้ไขปัญหามลภาวะโลกร้อน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- นักบริหารงานทั่วไป</li> <li>- นักบริหารงานการคลัง</li> <li>- นักบริหารงานช่าง</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายฯ</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- จพง.พัฒนาชุมชน</li> <li>- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี</li> <li>- นักวิชาการจัดเก็บรายได้</li> <li>- จพง.การเงินและบัญชี</li> <li>- จพง.พัสดุ</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- คนงานทั่วไป</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานที่ กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการเมืองการ บริหาร	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการ บริหารงาน การตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการป้องกันการทุจริต ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร จัดการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำชุมชน ผู้นำ ท้องถิ่น กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดเป็น เครือข่ายความร่วมมือ ตลอดจนประสานการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การรณรงค์ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ตลอดจนการเสริมสร้างความ สมานฉันท์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- นักบริหารงานทั่วไป</li> <li>- นักบริหารงานการคลัง</li> <li>- นักบริหารงานช่าง</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายฯ</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- จพง.พัฒนาชุมชน</li> <li>- นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี</li> <li>- นักวิชาการจัดเก็บรายได้</li> <li>- จพง.การเงินและบัญชี</li> <li>- จพง.พัสดุ</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- คนงานทั่วไป</li> </ul>

#### (๘) นโยบายรัฐบาล

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และไทยแลนด์ ๔.๐ นั้นได้เสริมสร้างและกำหนด  
ขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริม  
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร  
จัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาโลกเพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้าง  
ศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพ  
และยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ  
ได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปีและโมเดลพัฒนา  
เศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้นำนโยบายของรัฐบาลมาประกอบการกำหนดจำนวน  
ข้าราชการที่รับผิดชอบงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นศูนย์กลางใน  
การบำบัดทุกข์บำรุงสุขและจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง  
จะต้องสอดคล้องกับแผนการ/โครงการ และปริมาณงาน จึงต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณ  
งานในองค์กร คือ วางคนให้เหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการ งานเกิด  
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

### (๙) นโยบายของผู้บริหาร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ในวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑.๑ ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพ โดยจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อรองรับการขยายและยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นโรงเรียนอนุบาลระดับตำบล
- ๑.๒ ส่งเสริมฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑.๓ ส่งเสริมทะนุบำรุงศาสนา วัด ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักให้เป็น ศาสนสถานซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในหมู่บ้าน ชุมชน
- ๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชน นักเรียน ตามสถานศึกษาทุกระดับ

#### ๒. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เช่น กลุ่มพัฒนาสตรี กลุ่มเลี้ยงสัตว์ กลุ่มเกษตรกร เป็นต้น
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีตลาดกลางภายในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เพื่อให้มีสถานที่แลกเปลี่ยนสินค้า ตลาดอาหารปลอดภัยถูกสุขอนามัย
- ๒.๓ ส่งเสริม ยกระดับรายได้ของประชาชน โดยการพัฒนาคุณภาพสินค้า โดยจัดระบบการผลิตควบคู่กับการตลาด เพื่อให้มีตลาดรองรับสินค้า ที่กลุ่มอาชีพผลิตได้

#### ๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ จะดำเนินการก่อสร้างถนน ปรับปรุงถนนสายต่างๆ ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ให้สะดวก ปลอดภัย ในการคมนาคมขนส่งสินค้าการเกษตร
- ๓.๒ ดำเนินการสร้าง ปรับปรุงระบบประปาให้สะอาดและครอบคลุม
- ๓.๓ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ ขุดสระน้ำ เพื่อให้ประชาชนได้ใช้น้ำให้เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง
- ๓.๔ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ ตามถนน ซอยต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการสัญจรไป มา และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### ๔. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ เช่นโรคโควิด ๑๙ ที่อาจเกิดผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และสุขภาพพลานามัยของประชาชนโดยรวม
- ๔.๒ สนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันและเฝ้าระวังทำความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ
- ๔.๓ สนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานของ อสม. เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างท้องถิ่นกับหมู่บ้านต่างๆ
- ๔.๔ สนับสนุนการดำเนินการกำจัดเก็บขยะ การกำจัดขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๕. นโยบายด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน ลดขั้นตอน/ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มารับบริการให้ได้รับความสะดวกและมีความพึงพอใจ

๕.๓ ประสานความร่วมมือกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและกลุ่มต่างๆในหมู่บ้าน กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลร่วมกัน

จากนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน และ ๑ ฝ่าย ๒ กลุ่มงาน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง (กลุ่มงานบริหารงานคลัง กลุ่มงานพัฒนารายได้) กองช่าง(ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงจำเป็นต้องคำนึงถึง ปริมาณงาน มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานให้สอดคล้องกับตำแหน่ง

### (๑๐) สภาพปัญหาในพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
- ๒) ถนนในหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน
- ๓) ถนนสู่พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง
- ๔) ปัญหาไฟฟ้า
  - ไฟฟ้าในหมู่บ้านไม่ทั่วถึง
  - ไฟฟ้าสำหรับพื้นที่การเกษตรไม่ทั่วถึง
- ๕) ปัญหากรรมสิทธิ์ที่ดินทำกิน

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ปัญหาผลผลิตราคาไม่แน่นอนและตกต่ำ
- ๒) ปัญหาต้นทุนการผลิตการเกษตรสูง
- ๓) ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
  - ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูก และขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต

- ปัญหาขาดตลาดกลางสำหรับรับซื้อผลผลิตการเกษตร และการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เข้มแข็ง

### ๓. ด้านสังคม

- ๑) ปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- ๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ
- ๔) ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงาน
- ๕) ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและสวนสาธารณะ

### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
- ๓) ปัญหาสถานที่ อาคารสำนักงาน คับแคบไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน
- ๔) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๕) ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
- ๖) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
  - ปัญหาน้ำเพื่อทำการเกษตรไม่เพียงพอ
  - ปัญหาน้ำเพื่อสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่สะอาดและไม่เพียงพอ
- ๒) ปัญหาการจัดขยะและไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ
- ๓) ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) ปัญหาแหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน
- ๕) ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดิน และน้ำ

### ๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ ฝ่าย และ ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

#### ๑. สำนักปลัด อบต.

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

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็น

การประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในสำนักปลัดขึ้นใหม่

## ๒. กองคลัง

- กลุ่มงานบริหารงานการคลัง
- กลุ่มงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในกองคลังขึ้นใหม่

## ๓. กองช่าง

### ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

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

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในกองช่างขึ้นใหม่

## ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้มีหน้าที่จัดทำแผนการตรวจสอบ ตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ตรวจสอบเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในหน่วยตรวจสอบภายในขึ้นใหม่

### ๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

#### (๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแห่ง และระบบจำแนกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

- ๑) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง
- ๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ
- ๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป

โดยมีมาตรฐานกลางในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งเรียกกันง่าย ๆ ว่า .ซี. คือ การมี Common Level ที่กำหนดร่วมกันไว้เป็น ๑๑ ระดับ ในขณะที่ร่าง พ.ร.บ.ฉบับใหม่นี้จะยกเลิก .ซี. หรือ Common Level และจัดทำมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งแยกตามลักษณะของประเภทตำแหน่ง ซึ่งร่าง พ.ร.บ.ฉบับใหม่มีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนาจการท้องถิ่น และประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น

#### ระบบจำแนกตำแหน่ง

การปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โครงสร้างระดับชั้นงาน มี ๔ แท่ง ดังนี้

๑. ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ งานปฏิบัติการ ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ ก.ถ. กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๓. ประเภทอำนาจการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย กอง สำนัก หรือ ตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ถ. กำหนด

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

#### **(๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากร**

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แจ้งเรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มี ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตาม มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่ง

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภท อำนาจการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

ระดับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับ ดังนี้-

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

๒. ตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติการ
- (ข) ระดับชำนาญการ
- (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (ง) ระดับเชี่ยวชาญ

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ระดับชำนาญงาน
- (ค) ระดับอาวุโส

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

#### ๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สู่ตรในการคำนวณ

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

$\frac{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

### ๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็นอัตราค่าจ้างที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕๑,๗๕๐	๑.๘๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	สำนักปลัด				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๐๖,๘๓๐	๑.๒๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๘๒,๘๔๐	๑.๐๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๘๔,๐๐๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นักวิชาการศึกษา	๙๕,๙๙๙	๑.๑๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๑๕,๒๒๐	๑.๓๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๑๖,๒๕๓	๑.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นักจัดการงานทั่วไป	๓๒,๗๕๔	๑.๑๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๓,๓๕๕	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๙๒,๒๐๐	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๙๔,๕๓๐	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	คนงานทั่วไป	๕๙,๖๐๐	๐.๗๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	ภารโรง	๑๒๘,๐๐๐	๑.๕๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	ยาม	๕๑,๒๔๐	๐.๖๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๕๐,๓๕๕	๐.๖๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๐,๖๓๐	๑.๒๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๘	นางเย็น นนอคำหล้า	๙๙,๔๕๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๙	นางเจนจิรา เชียงแรง	๑๐๖,๓๐๐	๑.๒๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๐	นางดวงเดือน สถาน	๑๐๔,๘๒๕	๑.๒๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๑	นางสาวจันทร์เพ็ญ ถิ่นจันทร์	๑๐๕,๖๓๐	๑.๒๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๒	นางสาวฉวีญาดา กันทะเนตร	๑๐๖,๐๑๐	๑.๒๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๓	นางศรีออน กันทะเนตร	๑๐๔,๘๗๐	๑.๒๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๔	นางรัชฎาวรรณ ขอดแก้ว	๙๑,๑๓๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	รวมอัตราค่าจ้าง		๒๘.๑๘	๒๔	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒๘.๑๘ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๒๔ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัด สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

#### กองคลัง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๔๑,๑๗๐	๐.๔๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๔๘,๙๓๐	๐.๘๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒๒๓,๐๖๓	๒.๗๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๓๙,๗๔๕	๑.๖๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๘,๗๖๕	๐.๘๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๒๓,๐๖๓	๒.๗๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒๖,๗๘๕	๐.๓๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๙.๖๔	๗	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๙.๖๔ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๗ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองคลัง สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

#### กองช่าง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๕๙,๔๖๑	๐.๖๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๘๗,๖๗๒	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักจัดการงานช่าง	๑๓๗,๗๖๐	๑.๖๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นายช่างโยธา	๒๒๔,๗๔๖	๒.๑๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๔,๒๙๓	๐.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒๒๔,๗๔๖	๒.๑๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๖.๗๙	๖	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๖.๗๙ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๖ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองช่าง สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

### ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณา ดังนี้

#### ๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณาในเรื่องของพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมาโดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ, หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานกฎหมาย และบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้นๆ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชน ให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชาารัฐ

#### ๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

ตาม พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น

การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีพนักงานส่วนตำบลและส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อย ซึ่งมีอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

### ๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกัส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

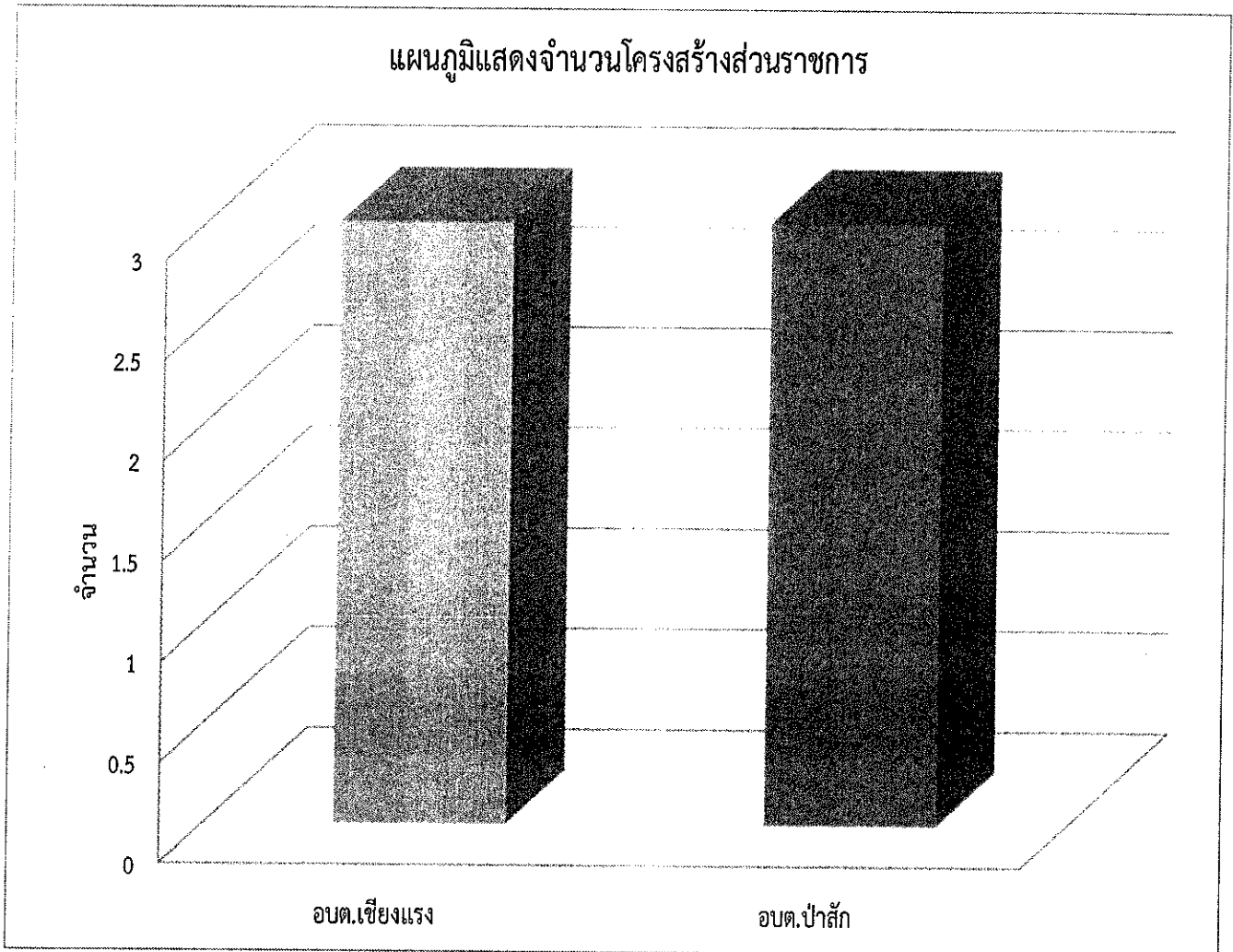
### ๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงแวง เนื่องจากอยู่ในกลุ่ม อบต. และขนาดเดียวกัน จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีการกำหนดจำนวนบุคลากรน้อยกว่า ดังนี้

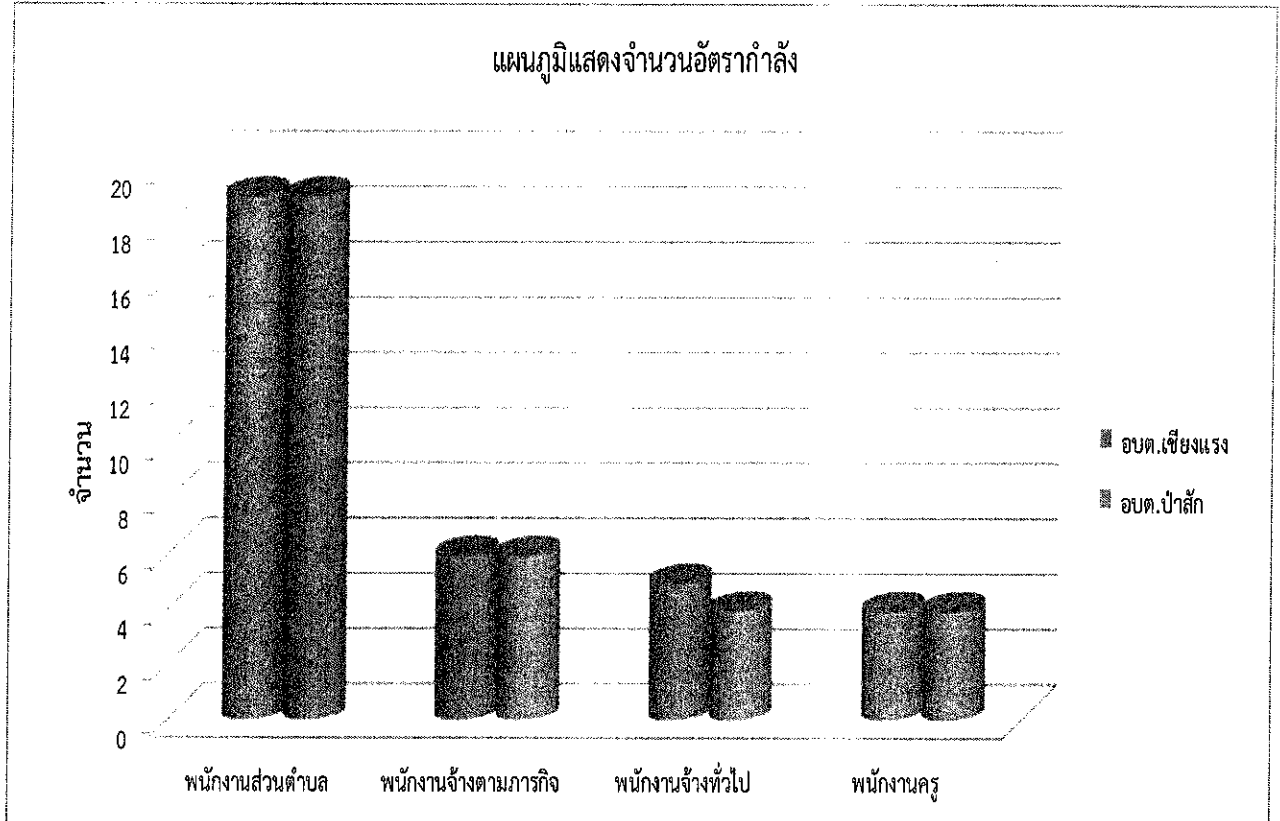
ลำดับที่	รายการ	อบต.ป่าสัก	อบต.เชียงแวง	หมายเหตุ
๑	ส่วนราชการ	จำนวน ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด อบต. ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด อบต. ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน	
๒	จำนวนพนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๒ อัตรา ดังนี้ นักบริหารงาน อบต. ๑ อัตรา ๑. สำนักปลัด อบต. ๙ อัตรา ๒. กองคลัง ๖ อัตรา ๓. กองช่าง ๕ อัตรา ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	จำนวน ๑๙ อัตรา ดังนี้ นักบริหารงานท้องถิ่น ๒ อัตรา ๑. สำนักปลัด อบต. ๗ อัตรา ๒. กองคลัง ๖ อัตรา ๓. กองช่าง ๔ อัตรา ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	
๓	จำนวนพนักงานครู	จำนวน ๔ อัตรา	จำนวน ๔ อัตรา	
๔	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด อบต. ๔ อัตรา ๒. กองคลัง ๑ อัตรา ๓. กองช่าง ๑ อัตรา	จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด อบต. ๒ อัตรา ๒. กองคลัง ๒ อัตรา ๓. กองช่าง ๒ อัตรา	
๕	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด อบต. ๕ อัตรา ๒. กองคลัง - อัตรา ๓. กองช่าง - อัตรา	จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด อบต. ๕ อัตรา ๒. กองคลัง - อัตรา ๓. กองช่าง - อัตรา	
๖	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๓๔,๘๐๐,๐๐๐.- บาท	๓๙,๙๓๑,๐๐๐.- บาท	

จากการเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักกับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงแวง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกันที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง จึงมีข้อเปรียบเทียบตามกราฟ ดังนี้

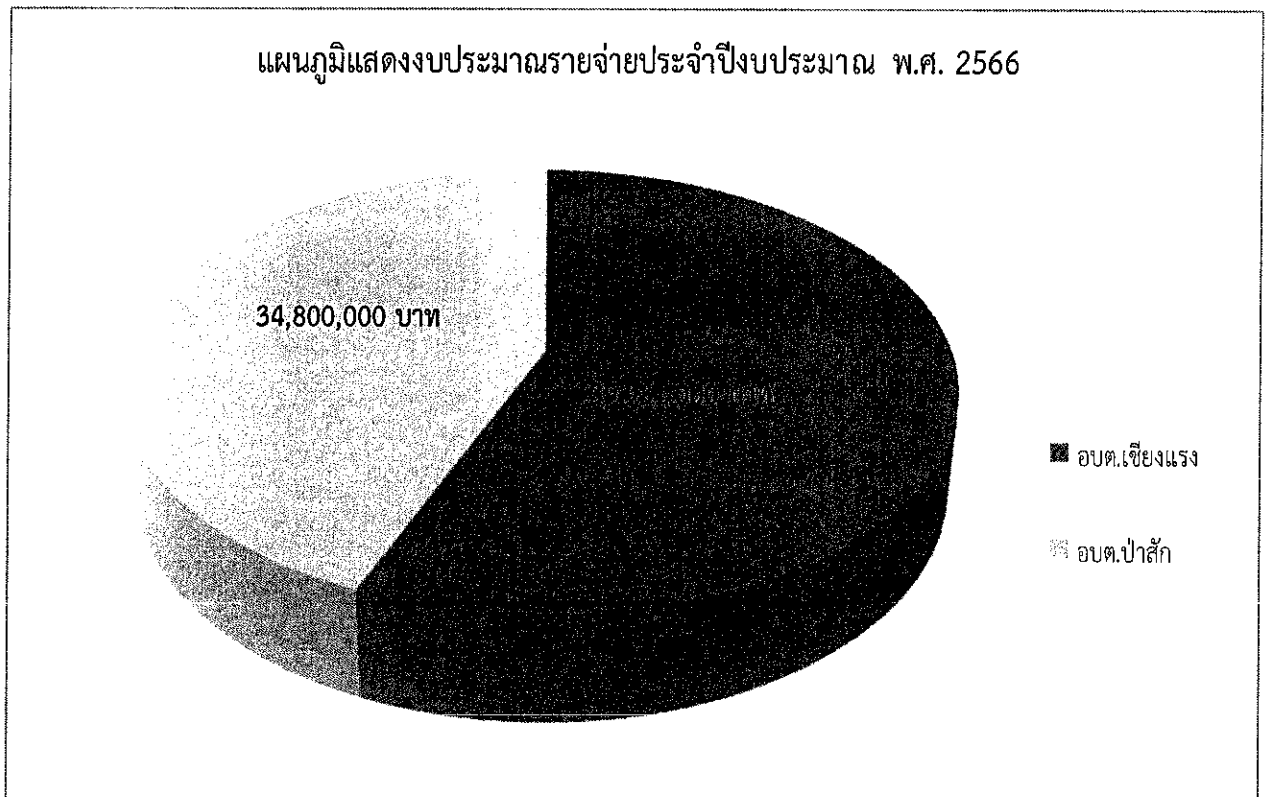
๑. ด้านโครงสร้างส่วนราชการ มีขนาดเท่ากัน คือ ๔ ส่วนราชการ แต่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กองช่างมีฝ่ายแบบแผนและก่อสร้างและกองคลังมี ๒ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารงานคลังและกลุ่มงานพัฒนารายได้ เนื่องจากพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เป็นพื้นที่ทางผ่านไปชายแดนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการเปิดประเทศเพื่อรับนโยบายเปิดประชาคมเขตเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community – AEC) มีการเข้าออกและติดต่อค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้าน จึงต้องมีการเตรียมการในเรื่องของการออกแบบก่อสร้างและการควบคุมอาคารและการบริหารงานคลังรวมถึงการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ ซึ่งในพื้นที่ตำบลป่าสักมีการก่อสร้างบ้านเรือนและก่อสร้างอาคารพาณิชย์จำนวนมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับนโยบายเปิดประชาคมเขตเศรษฐกิจอาเซียน



๒. ด้านกรอบอัตรากำลัง จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังเฉลี่ยใกล้เคียงกัน



๓. ด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี น้อยกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เชียงแรง เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้ประมาณการรายรับจากรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา เป็นตัวกำหนดที่จะตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีถัดไป



### ๓.๘ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง โดยให้ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งให้เป็นไปประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

“ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

“ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

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

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
๒. ถนนในหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน
๓. ถนนสู่พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง
๔. ปัญหาไฟฟ้า
  - ไฟฟ้าในหมู่บ้านไม่ทั่วถึง
  - ไฟฟ้าสำหรับพื้นที่การเกษตรไม่ทั่วถึง
๕. ปัญหากรรมสิทธิ์ที่ดินทำกิน

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาผลผลิตราคาไม่แน่นอนและตกต่ำ
๒. ปัญหาต้นทุนการผลิตการเกษตรสูง
๓. ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
  - ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูก และ ขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต
  - ปัญหาขาดตลาดกลางสำหรับรับซื้อผลผลิตการเกษตร และการรวมกลุ่มของ เกษตรกรที่เข้มแข็ง

##### ๓. ด้านสังคม

๑. ปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของเสพติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์
๔. ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงาน
๕. ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและสวนสาธารณะ

##### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่ของ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล
๓. ปัญหาสถานที่ อาคารสำนักงาน คับแคบไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน
๔. ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๕. ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
๖. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
  - ปัญหาน้ำเพื่อทำการเกษตรไม่เพียงพอ
  - ปัญหาน้ำเพื่อสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่สะอาดและไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาการจัดขยะและไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ
๓. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ปัญหาแหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน
๕. ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดิน และน้ำ

## ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนน ถนนภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก และขยายความกว้างของถนน
๒. ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๓. ต้องการให้มีการประสานงานการออกเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกิน

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการให้มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้หลังฤดูการเก็บเกี่ยว
๒. ต้องการให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น
๓. ต้องการให้มีการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือการประกอบอาชีพ สนับสนุนให้แก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๔. ต้องการให้มีการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้กลุ่มอาชีพ
๕. ต้องการให้มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
๖. ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

### ๓. ด้านสังคม

๑. ต้องการให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับเบี้ยยังชีพทุกคน
๒. ต้องการให้เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๓. ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้ ในการป้องกันและรักษาโรคเบื้องต้น
๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนรักษาสุขภาพอนามัย และการออกกำลังกาย และรับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะและครบ ๕ หมู่
๕. รณรงค์ป้องกันการเกิดโรคระบาดและโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริมการใช้สมุนไพรในการรักษาโรค
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ การประกันสุขภาพถ้วนหน้า

### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของอบต.
๒. ต้องการให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพสมาชิกสภา อบต.
๓. ต้องการให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และการศึกษาดูงาน
๔. ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีเพื่อพัฒนารายได้
๕. ต้องการให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการปฏิบัติงาน
๖. ต้องการให้มีการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย
๗. ต้องการให้มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อบต.

### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการให้มีการขุดลอกกุดคลอง หนอง ลำเหมืองสาธารณะ และสระเก็บน้ำเพื่อการเกษตร
๒. ต้องการให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
๓. ต้องการให้มีการสนับสนุนกระสอบทรายสร้างพังกั้นน้ำชั่วคราวป้องกันแก้ไขปัญหาคาดแคลนน้ำในหน้าแล้ง
๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ และสองข้างทาง
๕. ต้องการให้มีการณรงค์การลดปริมาณขยะมูลฝอยและส่งเสริมการใช้วัสดุย่อยสลายได้ง่าย
๖. ต้องการให้มีการดำเนินการตามโครงการตามแนวพระราชเสาวนีย์ในการปรับปรุงแหล่งน้ำ และปลูกป่า
๕. ต้องการให้มีการฝึกอบรมสร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๖. ต้องการให้มีการรณรงค์การลดการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชนนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
  - ซ่อมแซมทางระบายน้ำ
  - ก่อสร้างฝายแม่ั่ว
  - ขุดลอกคลอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
  - ก่อสร้างตาดคอนกรีต
  - ก่อสร้างท่อระบายน้ำ
  - ก่อสร้างพังกันน้ำ
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
  - ปรับปรุงซ่อมแซมประปาหมู่บ้าน, บ่อบาดาล
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
  - โครงการขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน และสู่พื้นที่ทางการเกษตร
  - ปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันการควบคุมโรคติดต่อ
  - โครงการดูแลสุขภาพเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
  - โครงการส่งเสริมสุขภาพประชาชน
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
  - โครงการป้องกันเฝ้าระวังโรคไม่ติดต่อ
  - โครงการลดละ เลิก สุรา
  - โครงการป้องกันการสูบบุหรี่มือใหม่ในเด็กนักเรียน
  - โครงการรณรงค์ป้องกันโรคเลือดออก
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
  - โครงการจัดหาเบี้ยยังชีพ และสวัสดิการอื่นๆ แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
  - ส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
  - โครงการจัดกิจกรรมนันทนาการ แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
  - โครงการโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลป่าสัก
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และทางที่สาธารณะ
  - โครงการเมืองน่าอยู่
  - โครงการจัดหาถังขยะ
- (๕) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
  - ก่อสร้างเมรุ
  - โครงการต่อเติมเมรุ
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
  - โครงการป่าชุมชน ป่าสาธารณะ
  - โครงการจัดหาพันธุ์ไม้

- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- โครงการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ
  - โครงการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆในตำบลป่าสัก
  - โครงการฝึกอบรมกลุ่มปุ๋ยชีวภาพ
  - โครงการส่งเสริมกลุ่มผลิตภัณฑ์หญ้าแฝก

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน
  - โครงการให้ความรู้เด็ก เยาวชน และประชาชนเรื่องหลักการเมืองการปกครองท้องถิ่น
- (๒) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- โครงการฝึกอบรมสมาชิก อปพร. ตำบลป่าสัก
  - โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย
  - โครงการจัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุทางถนน
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเขตพื้นที่ อบต.
- โครงการส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและความปลอดภัยให้กับหมู่บ้าน/ชุมชน
  - โครงการลดอุบัติเหตุในช่วงเทศกาล
  - โครงการฝึกอบรมแผนในการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยสำหรับเจ้าหน้าที่(ด้านอัคคีภัย)

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา
- จัดฝึกอบรมการจัดทำแผนแม่บทชุมชน
  - โครงการจัดเวทีประชาคมระดับตำบล/หมู่บ้านในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- โครงการจัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยว
  - ส่งเสริมสนับสนุนอาคารแสดงและจำหน่ายสินค้า OTOP ตำบลป่าสัก

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
- โครงการจัดหาพันธุ์ไม้
  - โครงการอนุรักษ์ป่าชุมชนและป่าสาธารณะ
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- โครงการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ
  - โครงการชุกกลบบ่อขยะ
  - โครงการคัดแยกขยะจากต้นทาง
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- โครงการจัดหาพันธุ์ไม้เพื่อปลูกป่าชุมชนและป่าสาธารณะ
  - โครงการอนุรักษ์ป่าชุมชนและป่าสาธารณะ

## ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ
- โครงการจัดประเพณีสงกรานต์
- โครงการจัดงานประเพณีลอยกระทง

(๒) การส่งเสริมกีฬา

- โครงการแข่งขันกีฬาสมัครเล่นด้านยาเสพติด
- โครงการแข่งขันกีฬาเยาวชน ประชาชนด้านยาเสพติด
- โครงการส่งเสริมและพัฒนากีฬาจังหวัดพะเยา

(๓) การศึกษาและการทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

- โครงการวัดน่าอยู่ เชิดชู คุณธรรม
- โครงการบรรพชาอุปสมบทพระภิกษุ สามเณรภาคฤดูร้อนเฉลิมพระเกียรติ
- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในพื้นที่ตำบลป่าสัก

## ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

(๒) ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการประเภทต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) สนับสนุนให้มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น

(๔) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานส่วนตำบล

(๕) ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับ  
ผู้บริหาร

(๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้ดำเนินการ แก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้ตรงกับความต้องการ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งได้วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ดังนี้

## การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

**จุดแข็ง (Strength)**

- (๑) อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง
- (๒) มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย การเงิน การคลัง ทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๓) มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากรสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ราษฎรได้ทันที่
- (๔) มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๕) สามารถออกกฎหมาย (ข้อบัญญัติ) ใช้บังคับในพื้นที่ได้เอง

**จุดอ่อน (Weakness)**

- (๑) นักการเมืองท้องถิ่นยังขาดการเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ น้อย
- (๒) บุคลากรยังมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) ความไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมาย ข้อปฏิบัติของบุคลากรท้องถิ่น
- (๔) เครื่องจักรกล เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้เพื่อการพัฒนาไม่เพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ
- (๕) ขาดการประสานงาน การบูรณาการและความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน
- (๖) ระดับการศึกษาของประชาชนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่สูงมากนัก และยังขาดแหล่งให้ความรู้

**โอกาส (Opportunity)**

- (๑) นโยบายรัฐบาลเรื่องการถ่ายโอนงานเกี่ยวกับการพัฒนาให้ท้องถิ่นดำเนินการ และให้ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น
- (๒) รัฐบาลได้กระจายงบประมาณลงสู่กับท้องถิ่นมากขึ้น
- (๓) มีสถานที่ทางธรรมชาติที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
- (๔) มีหลากหลายกลุ่มอาชีพที่สามารถพัฒนา สร้างรายได้ให้กับชุมชน

**ข้อจำกัด / อุปสรรค (Threat)**

- (๑) แนวเขตพื้นที่ของ อปท. ไม่ชัดเจน เป็นอุปสรรคในทางด้านการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการ
- (๒) พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าเป็นอุปสรรคในการพัฒนา
- (๓) ระเบียบ กฎหมาย นโยบาย บางอย่างไม่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชุมชน และไม่ชัดเจน

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
  - พัฒนาคมนาคมทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านอื่นๆ ภายในเขตรับผิดชอบและทางเข้าสู่พื้นที่ทางการเกษตร การก่อสร้างท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันการท่วมขัง
  - ประสานการเร่งรัดการก่อสร้างโทรศัพท์บ้านภายในเขตรับผิดชอบให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
  - องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จะส่งเสริมและสนับสนุนทุกหมู่บ้านภายในเขตรับผิดชอบให้เป็นหมู่บ้านน่าอยู่ มีบทบาทร่วมในการคัดแยกขยะจากต้นทาง การประดิษฐ์ของจากขยะรีไซเคิล การปรับปรุงแหล่งน้ำ แม่น้ำคูคลอง จัดภูมิทัศน์ของชุมชนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม
๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
  - ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกองค์กร เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มสตรี กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน เป็นต้น ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนและท้องถิ่น
  - จัดให้มีระบบข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรมให้บริการประชาชนเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมความเข้าใจร่วมดูแลติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักให้เกิดระบบที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
  - ประสานความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาคมหมู่บ้านและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปะเอกลักษณ์วัฒนธรรมและวิถีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
  - องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจะส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร ลดต้นทุนการผลิตใช้เทคโนโลยีการเกษตรที่ทันสมัย การแปรรูปที่มีคุณภาพเพื่อให้สินค้าทางการเกษตรจำหน่ายราคาดี
  - องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจะส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกยางพาราเพื่อเป็นพืชเศรษฐกิจต่อไปในอนาคต

### ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ ฝ่าย และ ๒ กลุ่มงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง มี ๒ กลุ่มงาน คือ ๑.กลุ่มงานบริหารงานคลัง ๒.กลุ่มงานพัฒนารายได้
- ๓) กองช่าง มี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- ๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม โดยแยกเป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ครู ๔ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงได้วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

#### จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
<b>สำนักปลัด อบต.</b>	
๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐.ครู	จำนวน ๔ อัตรา
๑๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดตามหนังสือสั่งการ ที่ มพ ๐๘๐๙.๕๒/๗๓๖ ลว ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	จำนวน ๓ อัตรา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	
๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ยาม	จำนวน ๑ อัตรา
๓. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
๖.พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัดแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

#### กองคลัง

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา |               |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)                                     | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)                                    | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)                                 | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(พง.)                                    | จำนวน ๑ อัตรา |

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                            |               |
|----------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------------|---------------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองคลังแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

#### กองช่าง

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)          | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักจัดการงานช่าง(ปก.)                                   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นายช่างโยธา (พง./ชง.)                                   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)                                 | จำนวน ๑ อัตรา |

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------|---------------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองช่างแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

#### หน่วยตรวจสอบภายใน

- |                                 |               |
|---------------------------------|---------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------------------|---------------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายในแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จะกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการในส่วน สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.(๑๑)</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานดำเนินเกี่ยวกับการจัดสอบ</li> <li>- งานดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้งต่างๆ การเลื่อนระดับ การรับโอน การโอนต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานสรรหาและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น</li> <li>- งานดำเนินเรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญ และเงินทดแทน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดทำแผนพัฒนา ๔ ปี</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบจัดเก็บบันทึกข้อมูล จปฐ. กชช ๒ ค</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.(๑๑)</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานดำเนินเกี่ยวกับการจัดสอบ</li> <li>- งานดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้งต่างๆ การเลื่อนระดับ การรับโอน การโอนต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานสรรหาและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น</li> <li>- งานดำเนินเรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญ และเงินทดแทน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดทำแผนพัฒนา ๔ ปี</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบจัดเก็บบันทึกข้อมูล จปฐ. กชช ๒ ค</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับงานป้องกันและระงับ อัคคีภัยและสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานวิเคราะห์และพิจารณาทำความเข้าใจสรุปรายงาน เสนอแนะ เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติและสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานฝึกซ้อมและดำเนินงานตามแผน</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานและสนับสนุนการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>- งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ</li> <li>- งานควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อ</li> <li>- งานเฝ้าระวังโรคระบาดในพื้นที่</li> <li>- งานสอบสวนโรคเมื่อเกิดโรคในพื้นที่</li> <li>- งานส่งเสริมการสุขภาพเฝ้าระวังในพื้นที่</li> <li>- งานควบคุมและแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะต่างๆ</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีความรู้</li> <li>- งานการวางแผนบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานวินัย</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> </ul>	<p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับงานป้องกันและระงับ อัคคีภัยและสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานวิเคราะห์และพิจารณาทำความเข้าใจสรุปรายงาน เสนอแนะ เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติและสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานฝึกซ้อมและดำเนินงานตามแผน</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานและสนับสนุนการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>- งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ</li> <li>- งานควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อ</li> <li>- งานเฝ้าระวังโรคระบาดในพื้นที่</li> <li>- งานสอบสวนโรคเมื่อเกิดโรคในพื้นที่</li> <li>- งานส่งเสริมการสุขภาพเฝ้าระวังในพื้นที่</li> <li>- งานควบคุมและแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะต่างๆ</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีความรู้</li> <li>- งานการวางแผนบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานวินัย</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง ระดับกลาง(๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑.กลุ่มงานบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท</li> <li>- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง ระดับกลาง(๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑.กลุ่มงานบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท</li> <li>- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย</li> <li>- การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท</li> <li>- งานจัดทำรายงานประจำวันประจำเดือนประจำปีและรายงานอื่นๆ</li> <li>- งานจัดทำสถิติรายรับและรายจ่ายจริงประจำปีงบประมาณ</li> <li>- งานจัดทำบันทึกบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภท บัญชีเงินฝากธนาคาร</li> <li>- งานจัดทำสถิติการรับและการจ่ายเงินนอกงบประมาณ เงินสะสม เงินอุดหนุน</li> <li>- งานจัดทำสถิติรายรับและรายจ่ายเกี่ยวกับงบประมาณการ</li> <li>- งานการรายงานสถิติการคลังประจำปี และการให้บริการข้อมูลทางด้านสถิติการคลัง</li> <li>- งานจัดทำงบแสดงฐานะการเงินของ อบต.</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- งานการคลังและงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณรายรับและ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ</li> <li>- การตรวจสอบรับรองยอดเงินงบประมาณคงเหลือในแต่ละหมวด/ประเภทของทุกหน่วยงาน</li> <li>- งานตรวจสอบ ควบคุมการยืมเงินตรงจ่าย ของทุกหน่วยงาน</li> <li>- งานตรวจสอบ ควบคุมการยืมเงินสะสม หรือ จ่ายขาดเงินสะสม</li> <li>- งานจัดทำบัญชีคุมงบประมาณ (การ์ด) ของแต่ละหมวด /ประเภทของทุกหน่วยงาน</li> <li>- งานจัดทำบัญชีโอนเงินงบประมาณของหน่วยงาน</li> <li>- งานจัดทำและเบิกจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนผู้รับบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย</li> <li>- การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท</li> <li>- งานจัดทำรายงานประจำวันประจำเดือนประจำปีและรายงานอื่นๆ</li> <li>- งานจัดทำสถิติรายรับและรายจ่ายจริงประจำปีงบประมาณ</li> <li>- งานจัดทำบันทึกบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภท บัญชีเงินฝากธนาคาร</li> <li>- งานจัดทำสถิติการรับและการจ่ายเงินนอกงบประมาณ เงินสะสม เงินอุดหนุน</li> <li>- งานจัดทำสถิติรายรับและรายจ่ายเกี่ยวกับงบประมาณการ</li> <li>- งานการรายงานสถิติการคลังประจำปี และการให้บริการข้อมูลทางด้านสถิติการคลัง</li> <li>- งานจัดทำงบแสดงฐานะการเงินของ อบต.</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- งานการคลังและงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณรายรับและ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ</li> <li>- การตรวจสอบรับรองยอดเงินงบประมาณคงเหลือในแต่ละหมวด/ประเภทของทุกหน่วยงาน</li> <li>- งานตรวจสอบ ควบคุมการยืมเงินตรงจ่าย ของทุกหน่วยงาน</li> <li>- งานตรวจสอบ ควบคุมการยืมเงินสะสม หรือ จ่ายขาดเงินสะสม</li> <li>- งานจัดทำบัญชีคุมงบประมาณ (การ์ด) ของแต่ละหมวด /ประเภทของทุกหน่วยงาน</li> <li>- งานจัดทำบัญชีโอนเงินงบประมาณของหน่วยงาน</li> <li>- งานจัดทำและเบิกจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนผู้รับบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒.๒.กลุ่มงานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายงานทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี</li> <li>- งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณจัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕)</li> <li>- งานรับและตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือแนบคำร้องของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ</li> <li>- งานพิจารณาประเมินและกำหนดค่าภาษี ค่าธรรมเนียมในเบื้องต้น เพื่อนำเสนอพนักงานเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี</li> <li>- งานจัดเก็บและรับชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น</li> <li>- งานลงรายการเกี่ยวกับภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และภาษีป้ายในทะเบียนเงินผลประโยชน์ และทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕) ของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวัน</li> <li>- งานดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี</li> <li>- งานเก็บรักษาและการนำส่งเงินประจำวัน</li> <li>- การเก็บรักษาและเบิกจ่ายจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ</li> <li>- งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๒.๒.กลุ่มงานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายงานทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี</li> <li>- งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณจัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕)</li> <li>- งานรับและตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือแนบคำร้องของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ</li> <li>- งานพิจารณาประเมินและกำหนดค่าภาษี ค่าธรรมเนียมในเบื้องต้น เพื่อนำเสนอพนักงานเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี</li> <li>- งานจัดเก็บและรับชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น</li> <li>- งานลงรายการเกี่ยวกับภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และภาษีป้ายในทะเบียนเงินผลประโยชน์ และทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕) ของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวัน</li> <li>- งานดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี</li> <li>- งานเก็บรักษาและการนำส่งเงินประจำวัน</li> <li>- การเก็บรักษาและเบิกจ่ายจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ</li> <li>- งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- งานซ่อมแซมและบำรุงรักษา</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานทำบัญชีทะเบียนพัสดุและทำสัญญา</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด</li> </ul>	<p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- งานซ่อมแซมและบำรุงรักษา</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานทำบัญชีทะเบียนพัสดุและทำสัญญา</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง(๐๕)</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องด้านช่างโยธา</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานสำรวจเพื่อการก่อสร้าง</li> <li>- งานสำรวจและทดลองวัสดุ</li> <li>- งานบำรุงรักษาด้านโยธา</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานทดลองหาคุณสมบัติของดิน</li> <li>- งานสำรวจหาข้อมูลการจราจร</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง(๐๕)</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องด้านช่างโยธา</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานสำรวจเพื่อการก่อสร้าง</li> <li>- งานสำรวจและทดลองวัสดุ</li> <li>- งานบำรุงรักษาด้านโยธา</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานทดลองหาคุณสมบัติของดิน</li> <li>- งานสำรวจหาข้อมูลการจราจร</li> </ul>	
<p><b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b></p> <p><b>๔.๑ งานแผนการตรวจสอบ</b></p> <p><b>๔.๒ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p><b>๔.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน</b></p> <p><b>๔.๔ งานตรวจสอบเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</b></p>	<p><b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b></p> <p><b>๔.๑ งานแผนการตรวจสอบ</b></p> <p><b>๔.๒ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p><b>๔.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน</b></p> <p><b>๔.๔ งานตรวจสอบเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</b></p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตามหนังสือสั่งการ
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองคลัง</b>								
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองช่าง</b>								
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักจัดการงานช่าง(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				
	<b>รวมกรอบอัตรากำลัง</b>	๓๘	๓๙	๓๙	๓๙	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

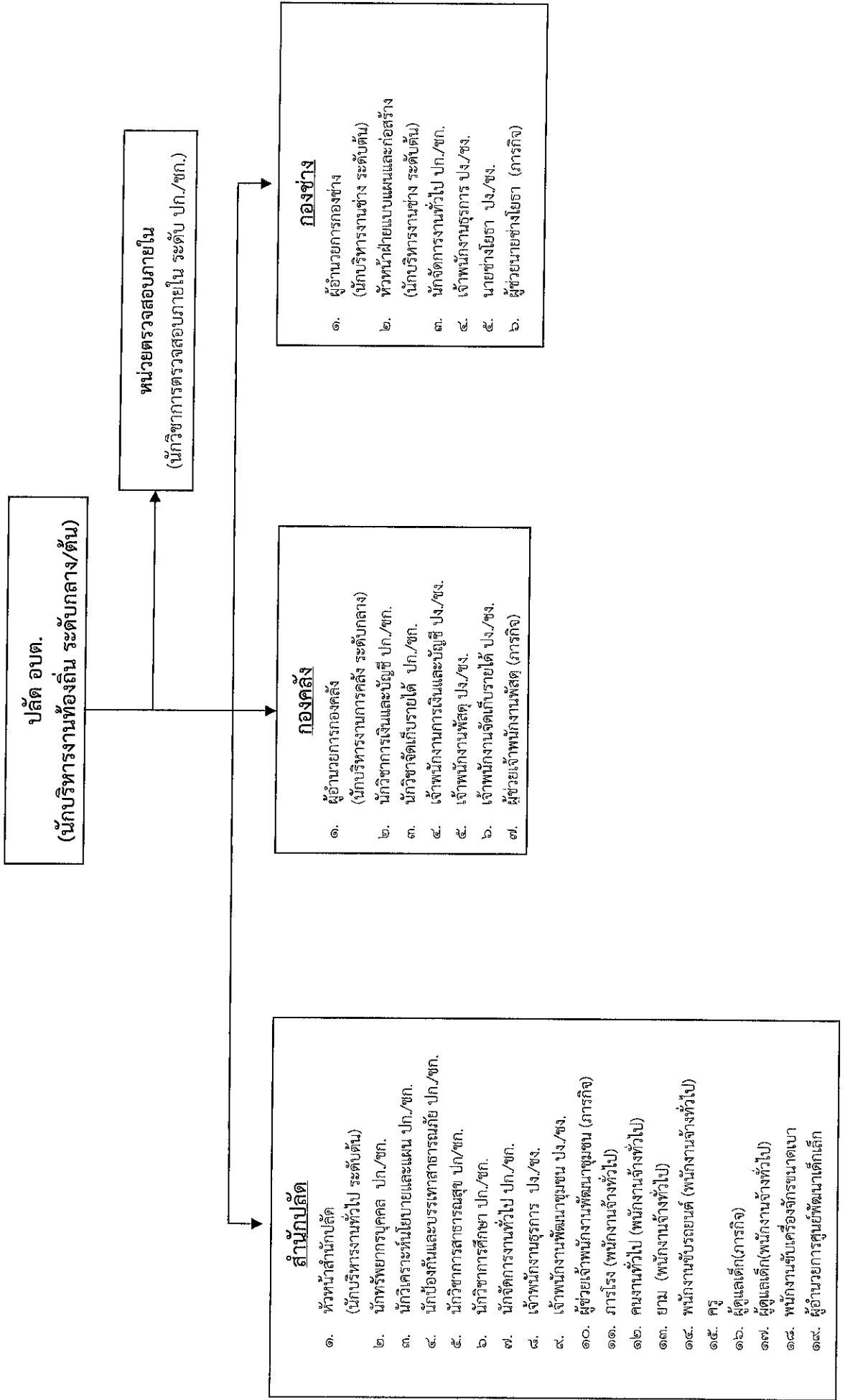
- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- (๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
- (๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี
- (๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด ทหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)
- (๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)
- (๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด
- (๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก ๕
- (๗) คิดจาก (๕) + (๖)
- (๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ ทหารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

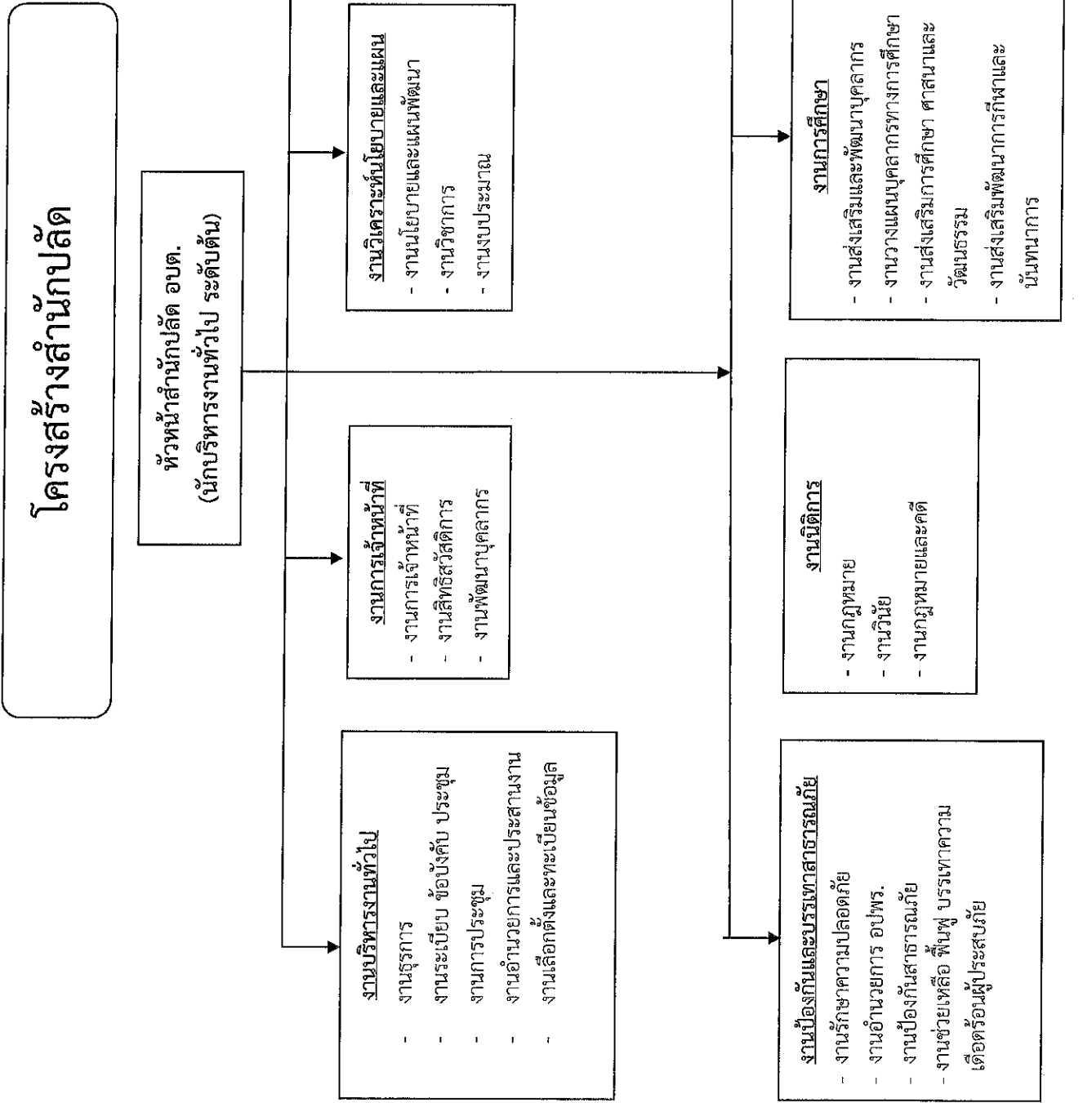




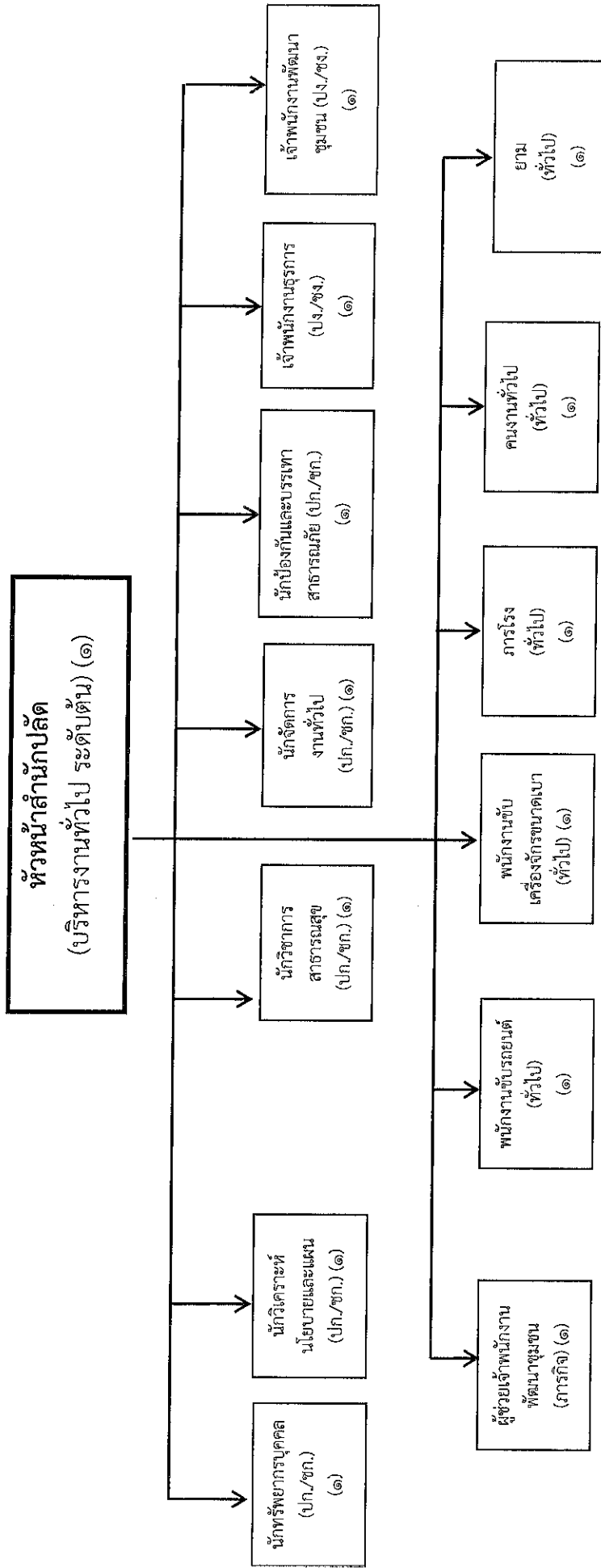


## โครงสร้างส่วนราชการ

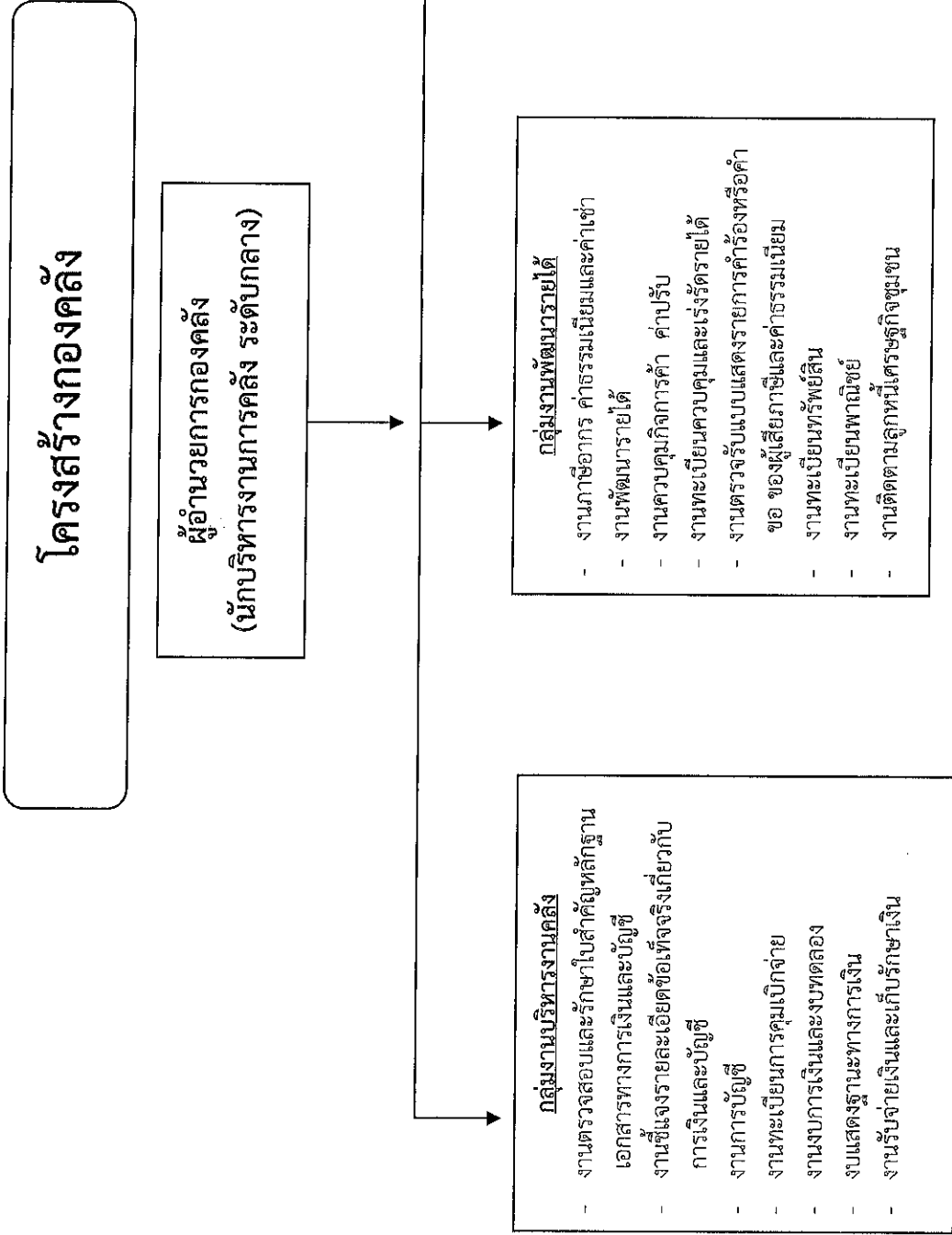




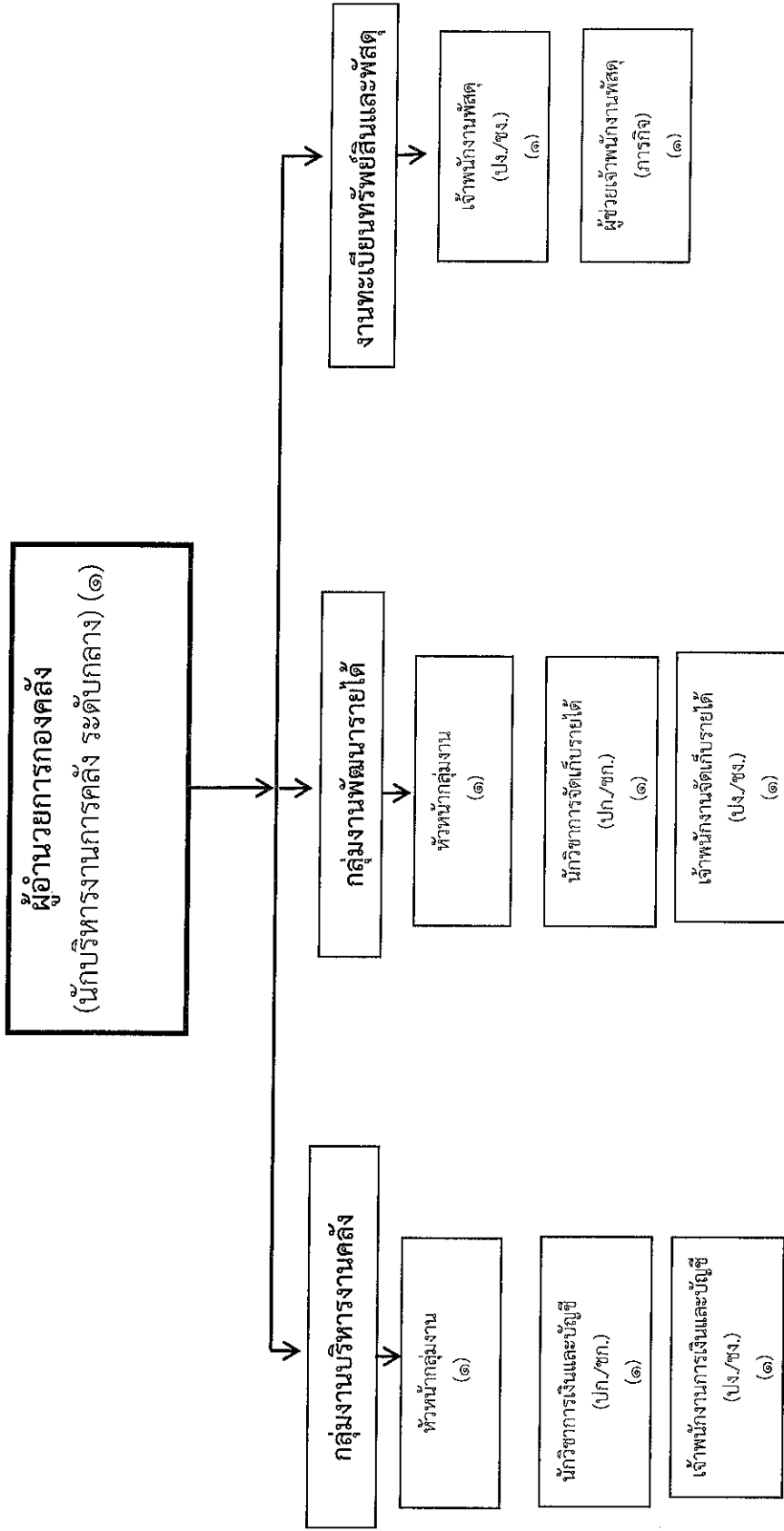
# โครงสร้างสำนักปลัด



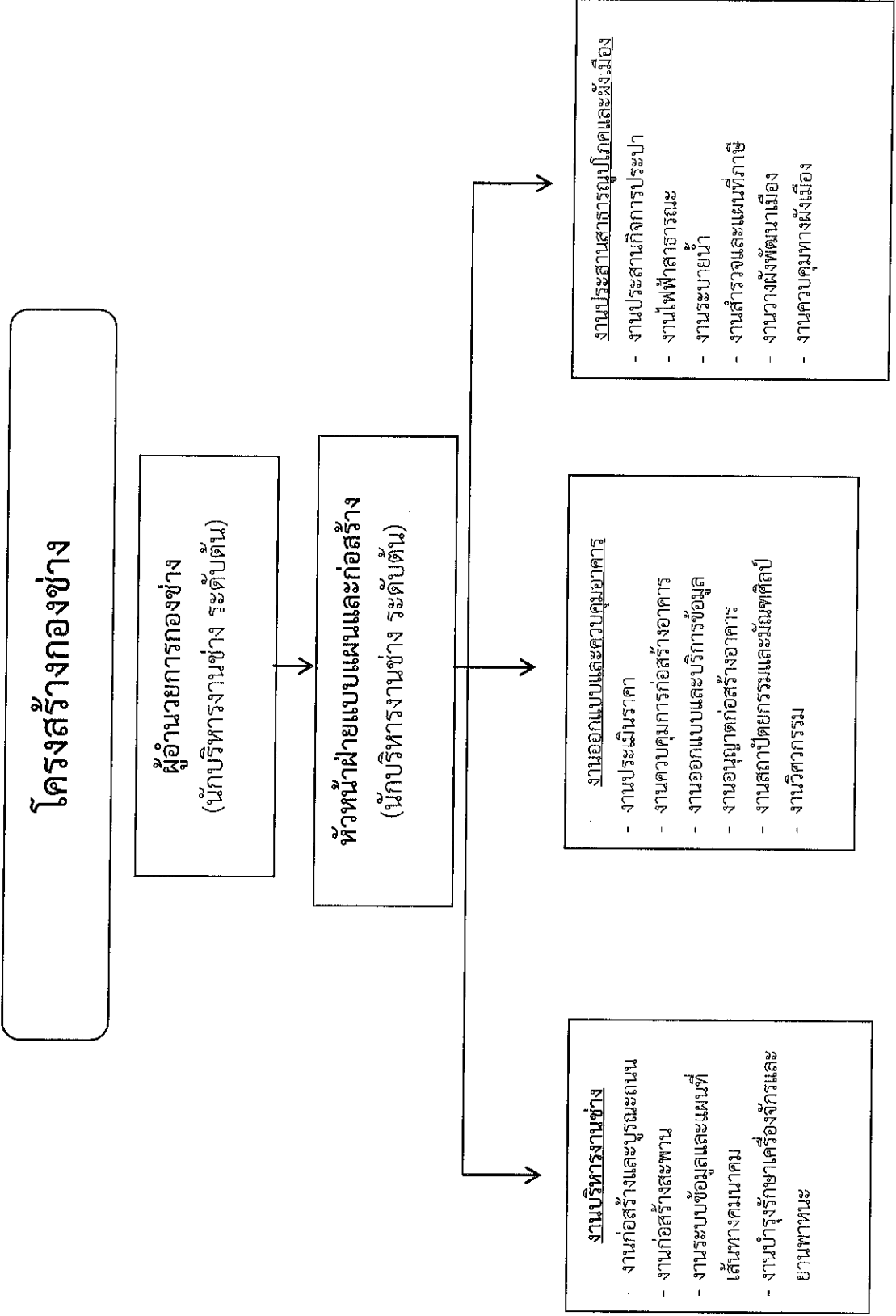
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๕	-	-	๒	-	-	๑	-	๑	๕	๑๕



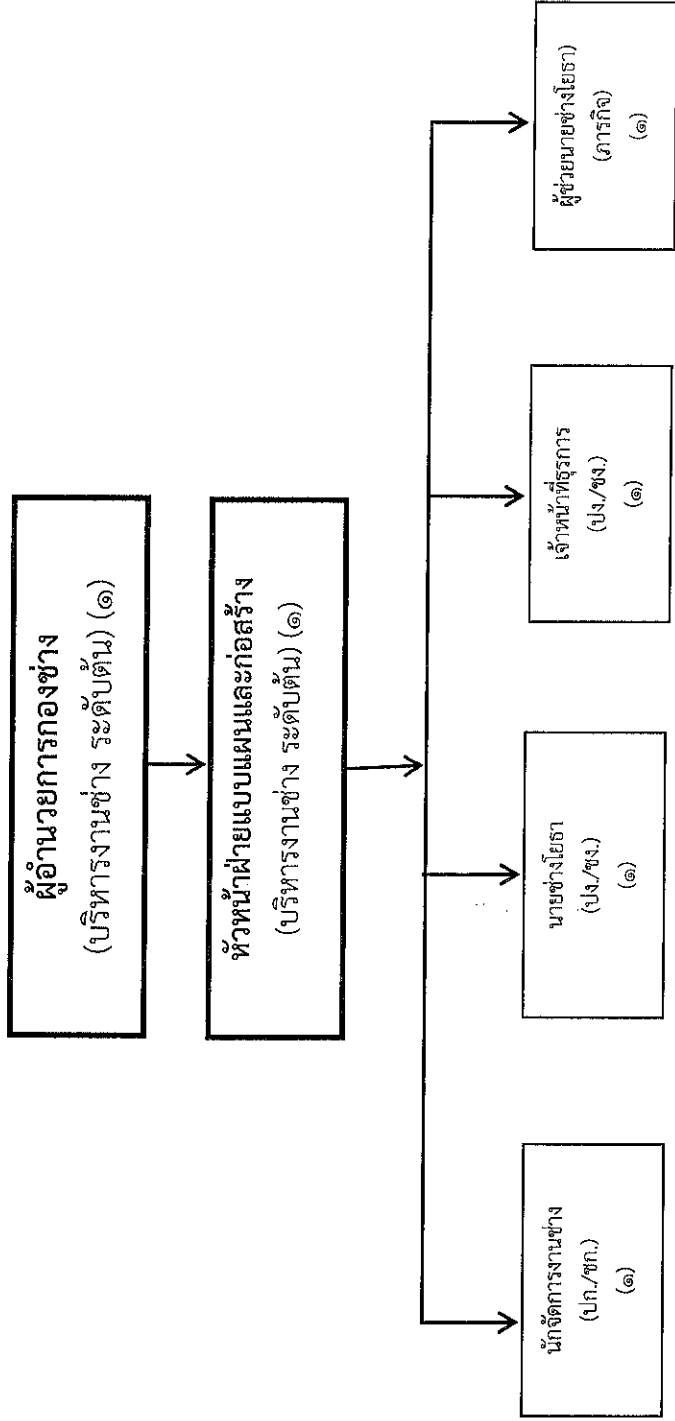
# โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป			
จำนวน		๑	-			๒				-	๓			๑	-	๗

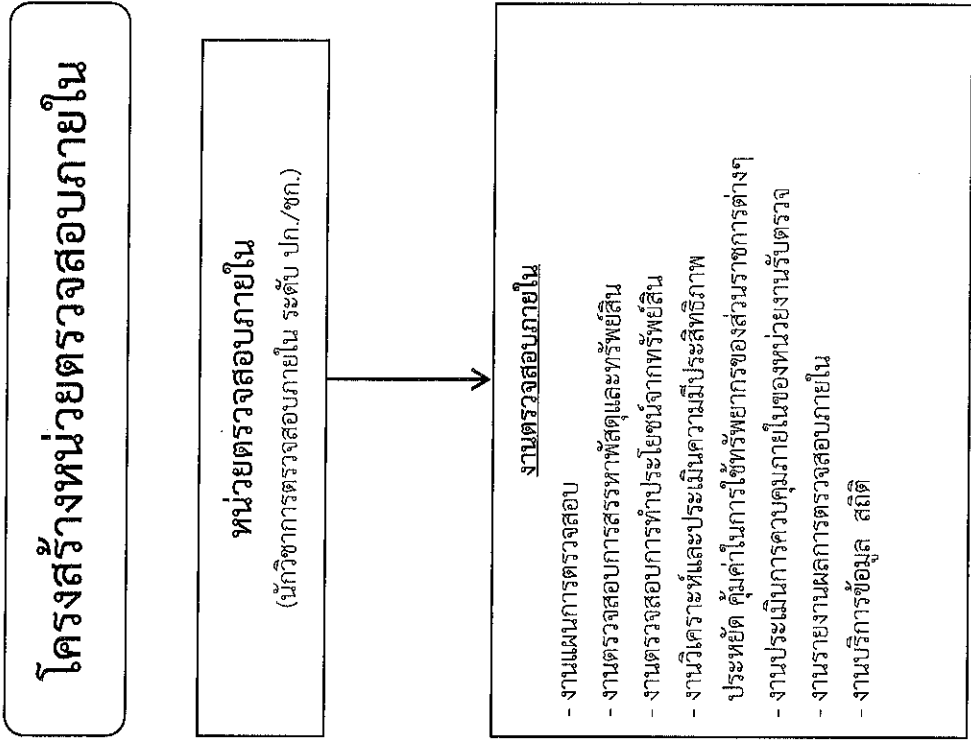


# โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญ	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๖





๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายเปรมต ศรียงษ์	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๓๓-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐x๑๒)	๔๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐x๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๓๖,๕๖๐	
๒	นางวรางทอง พะนะลาภ	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๓๓-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๙๐,๙๒๐	
๓	นางศิริพร พุ่มประสาท	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐	
๔	นางอภิญญา วงศ์ใหญ่	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๓๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๓๓๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๒,๗๒๐	
๕	ว่าง		๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๖	สืบเอกชาติร์ คีตหา	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐	
๗	นางสาวกัญฉกร บุญรักษา	สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐	
๘	นางสาววรัทยา อูปรี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐	
๙	นายสุชาติ คำประเสริฐ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๓๓-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	๓๓๓-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐x๑๒)	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐	
๑๐	นายวิรัชพงษ์ จรรย์	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนา ชุมชน	ปง.	๓๓๓-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนา ชุมชน	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นางเย็น หน้าคำพลา	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษารัฐมว้ย)	๓๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐๐	ครู	ค.ศ.๒	๓๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐๐	ครู	ค.ศ.๒	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๐๘,๒๔๐
๑๒	นางจณิศา เชียงแรม	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษารัฐมว้ย)	๓๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐๑	ครู	ค.ศ.๑	๓๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐๑	ครู	ค.ศ.๑	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๘๕,๒๐๐
๑๓	นางดวงเดือน สถาน	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษารัฐมว้ย)	๓๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐๒	ครู	ค.ศ.๑	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๗๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวจันทร์เพ็ญ จินจันทร์	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษารัฐมว้ย)	๓๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐๓	ครู	ค.ศ.๑	๓๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐๓	ครู	ค.ศ.๑	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๕๑,๔๘๐
๑๕	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๖	นายสิงหา วงศ์ใหญ่	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	๑๔๔,๒๐๐ (๑๕,๓๕๐x๑๒)	๑๔๔,๒๐๐
๑๗	นางณัฐญาดา กันทะเนตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษารัฐมว้ย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๘๗,๖๘๐ (๑๕,๖๔๐x๑๒)	๑๘๗,๖๘๐
๑๘	นางรัชฎาวรรณ ชอดแก้ว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษารัฐมว้ย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๗๖,๗๖๐ (๑๔,๗๒๐x๑๒)	๑๗๖,๗๖๐
๑๙	นางศรียอน กันทะเนตร	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๗๖,๗๖๐ (๑๔,๗๒๐x๑๒)	๑๗๖,๗๖๐
๒๐	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๑	น.ส.กรรณิกา คุมใจ	สาธารณสุขศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๒๒	นายศรศักดิ์ บุญแรง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายกรังยศักดิ์ อินตะจิง	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายอาทิตย์ วงศ์ใหญ่	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายแดง นาค๊ะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	พนักงานขับ เครื่องจักรขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<b>กองคลัง</b>											
๒๖	นางวาสนา หงษ์ทอง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	กลาง	๓๓๓-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐x๑๒)	๑๓๕,๕๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๑๓๕,๕๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๓๗,๕๖๐
๒๗	นางสมยัตติ ไชยวรรณ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๔-๓๒๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๓-๓-๐๔-๓๒๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๕๕,๘๘๐ (๒๑,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๘๘๐
๒๘	นางสุวิมล สุทวงค์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๔-๓๒๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๓๓-๓-๐๔-๓๒๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๙๙,๖๕๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๕๐
๒๙	นางสาวณัฐริษา อู่อธิยา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๓๓๓-๓-๐๔-๕๒๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๓๓-๓-๐๔-๕๒๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๕๐
๓๐	น.ส. กิตติยากร ทานตระกูล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๔-๕๒๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๓๓-๓-๐๔-๕๒๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวส.	๓๓๓-๓-๐๔-๕๒๑๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓๓๓-๓-๐๔-๕๒๑๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๘๕x๑๒)			๒๐๒,๖๒๐ (ว่างเต็ม)
๓๒	นายชัยณรงค์ ประวีง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๘๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๓	กองช่าง											
๓๓	ว่าง		๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓๔	นายดำรงณ กสิณหอม	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริการงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๕	นายहितิน พุทธิธรรม	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก.	๓๓-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๓๖	น.ส.ประนอม กิ่งนพเนตร	ปวส.	๓๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๘๕x๑๒)	-	-	๒๐๒,๖๒๐ (ว่างเต็ม)
๓๗	ว่าง		๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๕๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๔๐
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายประพันธ์ ไชยวรรณ	ปวส./การก่อสร้าง										
๓๘	นายประพันธ์ ไชยวรรณ	ปวส./การก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๗,๒๔๐ (๑๒,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๔๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

๓๙	นางสาวสุกัญญา ไชยบาล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๓๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๓๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)			๒๒๒,๒๔๐
----	----------------------	------------------------------	------------------	------------------------	------	------------------	------------------------	------	---------------------	--	--	---------

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่มีความคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประกอบด้วย

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

#### แนวทางการพัฒนา ได้แก่

๑ จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓ จัดให้มีการศึกษาทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้มาพัฒนากับการปฏิบัติงานได้

๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

#### หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

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

### ๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทษชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

# ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ที่ ๐๕๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๙



คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ที่ ๐๕๒/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก     | ประธานกรรมการ              |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก       | กรรมการ                    |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ                    |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ                    |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล                      | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ในการนี้ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนรายละเอียดอื่นตามข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอภิศักดิ์ ชัยวิชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก



คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ที่ ๐๕๒/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)


อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก     | ประธานกรรมการ              |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก       | กรรมการ                    |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ                    |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ                    |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล                      | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ในการนี้ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนรายละเอียดอื่นตามข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

  
(นายอภิศักดิ์ ขาววิชัย)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ที่ พย ๗๖๖๐๑ / ๒๗๖

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ที่ ๐๕๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เนื่องจากมีการปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ดังนั้นจึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการ ฯ ทุกท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อให้ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกประเภท ในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก โดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าว

(นายอภิศักดิ์ ขาววิชัย)

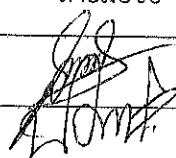
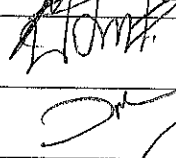
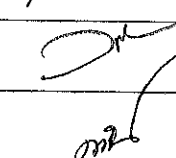
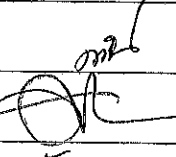
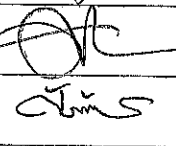
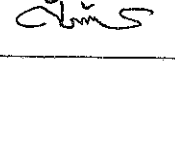
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

วันที่ ๒ มีนาคม เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา

\*\*\*\*\*

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอภิศักดิ์ ชายวิชัย	ประธานกรรมการ		
๒	นายปณต ศรีวงษ์	กรรมการ		
๓	นางวาสนา หงษ์ทอง	กรรมการ		
๔	นายดำรงณ์ กลิ่นหอม	กรรมการ		
๕	นางรวงทอง พะนะลาภ	กรรมการและเลขานุการ		
๖	นางศิริพร พุ่มประสาท	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

วันที่ ๒ เดือนมีนาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอภิศักดิ์ ชายวิชัย	ประธานกรรมการ	อภิศักดิ์ ชายวิชัย	
๒	นายปณต ศรีวงษ์	กรรมการ	ปณต ศรีวงษ์	
๓	นางวาสนา หงษ์ทอง	กรรมการ	วาสนา หงษ์ทอง	
๔	นายดำรงณ์ กลิ่นหอม	กรรมการ	ดำรงณ์ กลิ่นหอม	
๕	นางรวงทอง พะนะลาภ	กรรมการ/เลขานุการ	รวงทอง พะนะลาภ	
๖	นางศิริพร พุ่มประสาท	ผู้ช่วยเลขานุการ	ศิริพร พุ่มประสาท	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายอภิศักดิ์ ชายวิชัย ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและ  
ดำเนินการประชุมไปตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ แจ้งคำสั่ง อบต.ป่าสัก ที่ ๐๕๒/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงการ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้.-

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

ที่ประชุมฯ

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา  
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓  
ประธาน

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การปรับปรุงตำแหน่งของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ตามที่ นายปณต ศรีวงษ์ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง มีความประสงค์ขอโอน(ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง เทศบาลตำบลแม่ใจ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ จึงขอปรับปรุงตำแหน่งของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เพื่อให้การบริหารราชการไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของโครงสร้าง ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้าง เงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัด และองค์การ บริหารส่วนตำบลสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางหรือระดับต้น ในระดับใดระดับหนึ่ง ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่ กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับกลาง/ระดับต้นให้ดำเนินการ สรรหาด้วยวิธีการโอน การรับโอน การย้าย การบรรจุกลับเข้ารับราชการ จากผู้ที่ดำรง ตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรายงานสำนักงาน ก.อบต. จังหวัด สำหรับรายละเอียด ข้อระเบียบ หลักเกณฑ์ ขอมอบให้ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงในที่ประชุมต่อไป

เลขานุการ

- เรื่องของการปรับปรุงตำแหน่งตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จากระดับกลาง เป็นระดับกลาง/ระดับต้น เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ กำหนดไว้สรุปพอสังเขป ได้ว่า

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

/อาศัย...

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน (๓) ของข้อ ๓๓ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทนและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้าง

"(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๗ ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางหรือระดับต้น ในระดับใดระดับหนึ่ง ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับกลาง/ระดับต้น ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการ โอน การรับโอนการย้าย การบรรจุกลับเข้ารับราชการ จากผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรายงานสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาของ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัดแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว หากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถเสนอชื่อผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวได้ ให้รายงานตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ที่ว่าง เพื่อให้ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการสรรหาแล้วแต่กรณีหรือจะรายงานให้สรรหาตั้งแต่ที่มีตำแหน่งว่างก็ได้

การแต่งตั้งตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาให้แต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางก่อน เมื่อใช้บัญชีหมดแล้ว จึงแต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ต่อไป

/กรณี...

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะกำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหาร หรือการปรับปรุงระดับตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้มีระดับที่สูงขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าวกรณีเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น และมีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ดังกล่าว ก่อนประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ดำรงตำแหน่งเดิมต่อไปได้ เมื่อตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ว่างลง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบปรับปรุงเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ภายใต้เงื่อนไขภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เมื่อประกาศนี้ใช้บังคับครบสี่ปี หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ว่าง ให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด เพื่อให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ปรับปรุงการบริหารส่วนตำบลเป็นระดับกลางแล้ว ให้ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ตามเงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนด ในประกาศนี้ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ให้ดำรงตำแหน่งเดิมต่อไปได้ เมื่อผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง หรือผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น พ้นจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใด ในองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เป็น ระดับกลาง ภายใต้เงื่อนไขภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒"

จากการตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗ ปรากฏว่ามีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ว่าง ๑ อัตรา โดยกำหนดไว้เป็น "ระดับกลาง" ซึ่งได้กำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งไว้ในข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว และในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยถือว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

พ.ศ. ๒๕๖๗

ร้อยละ ๒๖.๕๓

พ.ศ. ๒๕๖๘

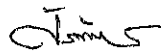
ร้อยละ ๒๖.๐๕

พ.ศ. ๒๕๖๙

ร้อยละ ๒๕.๕๗

/ประธาน...

- ประธาน** ขอความเห็นในเรื่องดังกล่าวจากคณะกรรมการฯ ว่าท่านใดมีความเห็นอย่างไรบ้าง
- ผู้อำนวยการกองคลัง** เมื่อไม่มีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และเมื่อพิจารณาจากการปรับปรุงตำแหน่งแล้ว เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จะได้บุคคลมาดำรงตำแหน่งตามที่สมบูรณ์ ตรงตามเจตนารมณ์ของโครงสร้างองค์กรต่อไป โดยจะมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาขับเคลื่อนการบริหารราชการ นโยบายขององค์กรอย่างสมบูรณ์แบบต่อไป
- หัวหน้าสำนักปลัด** เห็นด้วยและข้อความสอดคล้องกับความเห็นของผู้อำนวยการกองคลัง
- ประธาน** เมื่อคณะกรรมการฯ ทุกท่านเห็นชอบกับการปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จากระดับกลาง เป็นระดับกลาง/ต้น เพื่อรองรับการสรรหาโดยวิธีการรับโอนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นต่อไป หรือการขอใช้บัญชีจากผู้ที่ผ่านการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารของอนุกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา หรือของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยาต่อไป
- มติที่ประชุม** ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้มีการปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จากระดับกลาง เป็นระดับกลาง/ต้น เพื่อรองรับการสรรหาโดยวิธีการรับโอนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นต่อไป
- ระเบียบวาระที่ ๔** เรื่องอื่น ๆ  
- ไม่มี-
- เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๐ น.



(นางศิริพร พุ่มประสาธ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดทำรายงานการประชุม



(นายอุทัยศักดิ์ ชัยวิชัย)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ผู้ตรวจรายงานการประชุม