

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง**

.....

**๑. หลักการและ**

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลัง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล คือ

1. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ความดังนี้

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ 13 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ 14 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณ เข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกัน และระดับเดียวกัน

ข้อ 15 ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- |  |                      |
|--|----------------------|
| (1) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล       | เป็นประธาน           |
| (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                      | เป็นคณะทำงาน         |
| (3) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ            | เป็นคณะทำงาน         |
| (4) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เลขานุการคณะทำงาน    |
| (5) พนักงานส่วนตำบล                                | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อ 16 ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา 3 ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(1) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 3 ปี

(2) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่มีขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(4) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

2. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2557 ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2557 ความดังนี้

“ข้อ ๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด 3

ข้อ 14 การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ 15 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในต้นบุคคล

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1) ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1) ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง ดังนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูซางสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วน ตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความ คุ่มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล ภูซาง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่ รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ ได้รับมอบหมายไม่เกิน 1 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

#### 3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562

“ตามมาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

- และสิ่งปฏิภูล
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
  - (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
  - (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
  - (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  - (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง”

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2556 ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

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

## 6. หน่วยตรวจสอบภายใน

### (2) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549

“มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขมูลฐานและก่อสร้างอื่นๆ
- (5) การสาธารณสุขการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(25) การผังเมือง

(26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(28) การควบคุมอาคาร

(29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด”

องค์การบริหารส่วนตำบลลภูซาง ได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 โดยเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ดังนี้

**1. พนักงานส่วนตำบล** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มี ความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

1.1 สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

1.2 สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

1.3 สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

1.4 สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**2. พนักงานจ้าง** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลลภูซาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาด กลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

2.1 พนักงานจ้างทั่วไป

2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ

### (3) กฎหมายอื่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

“มาตรา 35 ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุดัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เกินกว่าร้อยละ 40 ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นสมควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่า ร้อยละ 40 อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 35 แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

### (4) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้นำความคิดเห็นจากการประชุมประจำปี ๒๕๕๘ ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาประมวลและยกร่างแนวคิดยุทธศาสตร์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ซึ่งที่ประชุมได้เห็นชอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

- (1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- (2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (3) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- (4) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (5) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (6) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- (7) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- (8) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- (9) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- (10) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

#### (5) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา

- (1) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (2) ยุทธศาสตร์สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (3) ยุทธศาสตร์พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- (4) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

ตามกรอบของแผนพัฒนาจังหวัดพะเยา ได้เน้นการส่งเสริมการเกษตร การค้า การลงทุน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความมั่นคงภายใน ซึ่งตามโครงสร้างบุคลากรของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง

ช่าง ได้กำหนดตำแหน่งงานและภารกิจ ที่ครอบคลุมตามแผนจังหวัด ได้แก่ กองช่าง ภารกิจคือดูแล ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนถนนหนทางในการคมนาคม กองสวัสดิการและสังคม ภารกิจคือ ดูแล ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต กองสาธารณสุข ภารกิจงาน ส่งเสริมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ดูแลด้านความมั่นคง ซึ่งยังขาดบุคลากรด้านส่งเสริมการเกษตร แต่ในทางปฏิบัติ ได้ให้มอบหมายให้ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รับผิดชอบไปพลางก่อน เพื่อให้การบรรลุปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าประสงค์ และครอบคลุมทุกภารกิจที่เกี่ยวข้อง

## (6) แผนพัฒนาอำเภอ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง เป็นตำบลหนึ่งในเขตการปกครองของอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 เพื่อให้แผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาจังหวัด จึงมีประกาศใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 ปัจจุบันการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับช่วงเวลาของแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ คือแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีพ.ศ. 2561-2564

อำเภอภูซาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดพะเยา ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 85 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 822 กิโลเมตร มีพรมแดนติดอาณาเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ล.) ประมาณ 26 กิโลเมตร ขนาดพื้นที่ประมาณ 293.486 ตารางกิโลเมตร หรือ 183,428.75 ไร่ ภูมิประเทศกว่าร้อยละ 70 เป็นภูเขา อากาศร้อนชื้น มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอเทิง	จังหวัดเชียงราย
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอเชียงคำ	จังหวัดพะเยา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว(เมืองคอบ แขวงไชยบุรี)	
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอเชียงคำ	จังหวัดพะเยา

### ประเด็นปัญหาของประชาชนอำเภอภูซาง

1. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
2. ปัญหาน้ำท่วมในเขตพื้นที่เศรษฐกิจ
3. แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพทรุดโทรม
4. การเตรียมความพร้อมรองรับปริมาณผลผลิตยางพารา เนื่องจากมีพื้นที่เพาะปลูกเพิ่มมากขึ้น

## ความต้องการการแก้ไข

1. จัดหาดลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
2. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ/ขุดลอกคลอง
3. ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
4. นโยบายการรองรับผลผลิตยางพารา เช่น การก่อสร้างโรงงานแปรรูปยางพาราในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 ปัญหาที่สำคัญของประชาชนในอำเภอภูซาง ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาของตำบลภูซาง และองค์การบริหารส่วนตำบลภูซางได้จัดทำแผนพัฒนาตำบล โดยคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

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

**๒. กองคลัง** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบตรองประจำปี งบประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๓. กองช่าง** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการ

ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่ และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัย และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบการค้าที่นำรังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

**๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาท้องถิ่น การวางแผนการศึกษาของสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิจัย การวางแผนโครงการสำรวจ การเก็บข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาโยกย้าย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่ การศึกษา การส่งเสริมกีฬาและการท่องเที่ยว การอนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

**6. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## (7) แผนพัฒนาตำบล

แผนพัฒนาตำบลเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พิจารณาอย่างรอบคอบให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างแนวทางการดำเนินงานต่างๆ ที่อาจมีความเชื่อมโยงและ

ส่งผลทั้งในเชิงสนับสนุนและอุปสรรคต่อกัน สามารถนำมาตัดสินใจกำหนดแนวทางการดำเนินงานและใช้ทรัพยากรการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันประกอบด้วย เงิน คน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะสูงสุด

กรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง ใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านเศรษฐกิจ
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านเศรษฐกิจ	- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ก่อสร้างถนน คสล. ปรับปรุงถนนการเกษตร ปรับปรุงระบบประปา ขยายเขตไฟฟ้า ปรับปรุงและขยายพื้นที่ผิวจราจร ขุดลอกคลองเหมืองฝาย ก่อสร้างท่อเหลี่ยม คสล. ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีคุณภาพที่ดีตอบสนองความต้องการของประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - นักบริหารงานช่าง - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสังคม การศึกษาและ วัฒนธรรม	- การอนุรักษ์ประเพณีไทลื้อ ตักบาตรสองแผ่นดิน งานบวงสรวงพ่อขุนงำเมือง สืบสานประเพณียี่เป็ง (ลอยกระทง) จัดงานวันเด็กแห่งชาติ ส่งเสริมอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม ศูนย์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดระดับตำบล สนับสนุนงานบริหารสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) ส่งเคราะห์เด็กผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ สนับสนุนกองทุน	- นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการศึกษา - นักบริหารงานสาธารณสุข - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน

	สวัสดิการชุมชนตำบลภูซาง จัดงานแข่งขันกีฬาตำบลภูซาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ครู คศ.1</li> <li>- ผู้ดูแลเด็ก</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน</li> </ul> <p>ธุรการ</p>
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- มีการบวชป่า (ต้นไม้) ปลูกป่าชุมชน เฝ้าระวังไฟป่า เฝ้าระวังดูแลป่าต้นน้ำ และรณรงค์ปลูกหญ้าแฝก เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักในการอนุรักษ์ฟื้นฟู และป้องกันทรัพยากร และส่งเสริมการใช้สารอินทรีย์ชีวภาพทดแทนการใช้สารเคมี ในการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรผสมผสาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานการศึกษา</li> <li>- นักบริหารงานสาธารณสุข</li> <li>- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- นักประชาสัมพันธ์</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา</li> <li>- คนงานทั่วไป</li> <li>- นักการภารโรง</li> <li>- พนักงานขับรถยนต์</li> </ul>
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านความมั่นคง และการรักษาความ สงบเรียบร้อย	- โครงการประกอบพิธีเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 28 กรกฎาคม พิชิตเฉลิมพระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 12 สิงหาคม พิธีวางพวงมาลาวันปิยะมหาราช 23 ตุลาคม สนับสนุนกิจกรรมงานบรรเทาสาธารณภัยป้องกันและลดอุบัติเหตุทางท้องถนน ปรับปรุงและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ส่งเสริมกลุ่มพัฒนาสตรี จัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท จปฐ. และ กชช 2 ค ประชุมประชาคมเพื่อการพัฒนา ส่งเสริมวันท้องถิ่นไทย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- รองปลัด อบต.</li> <li>- นักบริหารงานทั่วไป</li> <li>- นักบริหารงานการศึกษา</li> <li>- นักบริหารงานการคลัง</li> <li>- นักบริหารงานการช่าง</li> <li>- นักบริหารงานสาธารณสุข</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายฯ</li> <li>- นักประชาสัมพันธ์</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> <b>ด้านความมั่นคง</b> <b>และการรักษาความ</b> <b>สงบเรียบร้อย</b></p>	<p>- โครงการประกอบพิธีเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 28 กรกฎาคม พิชิตเฉลิมพระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 12 สิงหาคม พิชิตวางพวงมาลาวันปิยะมหาราช 23 ตุลาคม สนับสนุนกิจกรรมงานบรรเทาสาธารณภัยป้องกันและลดอุบัติเหตุทางท้องถนน ปรับปรุงและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ส่งเสริมกลุ่มพัฒนาสตรี จัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท จปฐ. และ กชช 2 ค ประชุมประชาคมเพื่อการพัฒนา ส่งเสริมวันท้องถิ่นไทย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- รองปลัด อบต.</li> <li>- นักบริหารงานทั่วไป</li> <li>- นักบริหารงานการศึกษา</li> <li>- นักบริหารงานการคลัง</li> <li>- นักบริหารงานการช่าง</li> <li>- นักบริหารงานสาธารณสุข</li> <li>- นักวิชาการตรวจสอบภายใน</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายฯ</li> <li>- นักประชาสัมพันธ์</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- นักประชาสัมพันธ์</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา</li> <li>- คนงานทั่วไป</li> <li>- นักการภารโรง</li> <li>- พนักงานขับรถยนต์</li> <li>- ผู้ดูแลเด็ก</li> </ul>
<p><b>ประเด็น</b> <b>ยุทธศาสตร์</b></p>	<p><b>เป้าหมาย</b></p>	<p><b>ตำแหน่งพนักงานที่</b> <b>กำหนดรองรับ</b></p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b> <b>ด้านการบริหาร</b> <b>จัดการให้มี</b> <b>ประสิทธิภาพ</b></p>	<p>- โครงการอบรมและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการที่ดีให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โครงการปรับปรุงห้องทำงาน อบต. สถานที่ทำงานนำ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- รองปลัด อบต.</li> <li>- นักบริหารงานทั่วไป</li> <li>- นักบริหารงานการคลัง</li> <li>- นักบริหารงานการช่าง</li> </ul>

	<p>อยู่ นำทำงาน นำให้บริการ ประชาชนที่มาติดต่อราชการได้รับความสะดวกจากการมาใช้บริการสถานที่ทำงานมีความน่าอยู่ เอื้อต่อการทำงาน โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อบต. เพื่อรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากประชาชนในการดำเนินงานของ อบต. ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ อบต. โครงการ อบต.สัญจร จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ค่าสาธารณูปโภค จัดซื้อวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงาน เพื่อส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติราชการข้อกฎหมายเกี่ยวกับภาษีท้องถิ่น โครงการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบต. ให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กุซาง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</li> <li>- นักบริหารงานการศึกษา</li> <li>- นักวิชาการตรวจสอบภายใน</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายฯ</li> <li>- นักประชาสัมพันธ์</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ</li> <li>- เจ้าหน้าที่งานธุรการ</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- พนักงานครู</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี</li> <li>- จพง.การเงินและบัญชี</li> <li>- จพง.พัสดุ</li> <li>- จพง.จัดเก็บรายได้</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- ผู้ช่วยนายช่างโยธา</li> <li>- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- คนงานทั่วไป</li> <li>- นักการภารโรง</li> <li>- พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา</li> <li>- พนักงานขับรถยนต์</li> <li>- ผู้ดูแลเด็ก</li> </ul>
--	--	--

แผนพัฒนาตำบลเป็นแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมมาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 1) การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม



กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องแผนพัฒนาตำบลในการวางแผน กำหนด ความต้องการกำลังคน ให้เหมาะสมภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสม และเพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

## (8) นโยบายรัฐบาล

### ไทยแลนด์ 4.0”

เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนา เศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการ ขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้

สำหรับโมเดล ไทยแลนด์ 4.0 รัฐบาลต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนยุค 1.0 ซึ่งเป็นยุคของการทำการเกษตรและงานหัตถกรรม ไปยุค 2.0 เป็นยุคที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมเบา และ 2.0 ไปยุค 3.0 เป็นยุคอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อน เน้นการส่งเสริมการส่งออกและสนับสนุนการลงทุน การนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ หลอมรวมกันเพื่อก้าวไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวคิดสำคัญคือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงไทยสู่ประชาคมโลก เปลี่ยนกระบวนการพัฒนาประเทศจากการปักชำ ไปสู่การสร้างรากแก้วโดยปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่เคยพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอกเป็นหลักไปสู่การพึ่งพาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเริ่มจากรากฐานที่สำคัญคือการสร้างคนสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพเป็นสังคมอุดมปัญญา และเมื่อคนไทยมีคุณภาพก็จะนำไปสู่การสร้างวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ยกกระต๊อบเกษตรกรแบบดั้งเดิมสู่เกษตรกรสมัยใหม่ ยกกระต๊อบ SMEs แบบดั้งเดิมสู่ SMEs ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สร้างธุรกิจบริการแบบดั้งเดิมสู่ธุรกิจบริการมูลค่าสูง เปลี่ยนคนที่มีความคิดสู่การเป็น start up ที่สร้างมูลค่าทางธุรกิจ ทั้งนี้ ไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นโมเดลที่ตอบโจทย์ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ผ่านการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วภายใน 20 ปี ข้างหน้า

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 20 ปี และไทยแลนด์ 4.0 นั้นได้เสริมสร้างและกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่ม

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาภูมิภาคเพื่อการกระจายทรัพยากร และการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้ มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการ ของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ 20 ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0

#### “หลักธรรมาภิบาล”

หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐ และบรรษัทภิบาล ฯลฯ” ซึ่ง เรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั้น ไม่ใช่แนวความคิดใหม่ ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์ เป็นพัน ๆ ปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถ ประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

#### หลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการดังนี้

1. หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาท่าง ๆ ให้ ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือ ปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

2. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อ สร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

3. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่าง ตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานของ องค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริต คอรัปชั่น

4. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการ เข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และขจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคี และความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

5. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและ ข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออา

หน่วยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

6. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหาร ต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

## (9) นโยบายของ

นายประสงค์ สะสมวัฒนกุล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง ในวันที่ 20 ธันวาคม 2556

### 1. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

การพัฒนาการเมืองการบริหาร เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างในการให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติงานและตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนตำบลภูซาง

1.2 เพิ่มศักยภาพของพนักงาน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนผู้บริหาร ให้ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของชาวตำบลภูซาง

1.3 ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงาน เพื่อให้มีการจัดการระบบการให้บริการ และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

1.4 เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง

1.5 สนับสนุนการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อประโยชน์ของชาวตำบล ภูซาง

## 2. นโยบายด้านสังคมและการบริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลภูซางเป็นชุมชนน่าอยู่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างโอกาสให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

2.1 ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่าอยู่ และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยพัฒนาสังคมโดยรวมของตำบลภูซาง ให้มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน และมีความสมบูรณ์

2.2 สนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด

2.3 ให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ โดยสนับสนุนการจัดสวัสดิการเบี่ยงชีพ อย่างทั่วถึง

2.4 ปรับปรุงที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้

## 3. นโยบายด้านเศรษฐกิจการพัฒนาส่งเสริมอาชีพและรายได้

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง จะส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ลดรายจ่ายให้กับประชาชน โดยเน้นกระบวนการตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและความชำนาญในการประกอบอาชีพ

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการรักษาสິงแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์ เพื่อลดต้นทุนในการผลิต

3.3 ส่งเสริมให้ประชาชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์และเพิ่มรายได้

3.4 ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

## 4. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และกีฬา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล การพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ของชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรม ศิลปะ วัฒนธรรม และรักษาจารีตประเพณีของท้องถิ่นให้ยั่งยืน โดยมีแนวทางดังนี้

4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ให้กับเด็กนักเรียน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4.2 สนับสนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม ให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อจำนวนเด็กนักเรียน และเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.3 สนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีไทลื้อ โดยจัดกิจกรรมภายใต้ชื่องาน “โดยฮี้ด โดยฮอย” ไทลื้อ

4.4 สนับสนุนและส่งเสริมประเพณี “ตักบาตรสองแผ่นดิน” ของชาวตำบลภูซาง

4.5 สนับสนุนและส่งเสริมประเพณี “งานช่วงผญา ป่าเวณีฮี้ดฮอยมะเก่าจาวภูซาง”

4.6 สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวันสำคัญทางศาสนาให้กับเด็กนักเรียนและประชาชนทั่วไป เช่น วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา วันวิสาขบูชา ฯลฯ

4.7 สนับสนุนและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของไทย เช่น ประเพณี สงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

4.8 สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬา ในระดับหมู่บ้านและตำบลเพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง ห่างไกลยาเสพติด และเกิดความสามัคคีในชุมชน

## 5. นโยบายด้านสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งตลอดจนการสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบล ให้มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมีแนวทางดังนี้

5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

5.2 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขตำบล

5.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลภูซาง มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ พร้อมทั้งป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อ

5.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสะอาด บ้านเรือน และถนน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงาม

5.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกสุขลักษณะอย่างถูกต้องและทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

## 6. นโยบายด้านการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว น้ำตกภูซาง น้ำตกห้วยโป่งผา และของดีบ้านฮวก เพื่อให้เป็นที่รู้จัก และเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวให้ชุมชน

6.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ป่าชุมชน

6.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และแหล่งน้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการควบคุมและกำจัดมลภาวะเป็นพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

6.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างสมดุลและยั่งยืน

6.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูเอกลักษณ์ของชุมชน เช่น ภาษาท้องถิ่น ประเพณี และวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน

6.7 ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์เรียนรู้การพัฒนาเกษตรอ่างเก็บน้ำห้วยไผ่อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

## 7. นโยบายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- 7.1 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- 7.2 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมหน่วยกู้ชีพ กู้ภัย
- 7.3 ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณเร่งด่วนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนในกรณีเกิดภัยพิบัติต่างๆ

## 8. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 8.1 สร้างและซ่อมบำรุงรักษาถนนทั้งเส้นทางสายหลักและทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านให้ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจร
- 8.2 สร้างและซ่อมแซมถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรให้ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการขนย้ายผลผลิตทางการเกษตร
- 8.3 สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ระบบชลประทาน โดยการเสนอและผลักดันให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบให้ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำ ระบบชลประทานให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- 8.4 ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะริมถนน ในเขตพื้นที่ตำบลให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- 8.5 ขยายเขตไฟฟ้า ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

จากนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลพภูษาง ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ 2561 – 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 2) โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 40 อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปริมาณงาน มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลา ที่ใช้ เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นศูนย์รวมในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการ/โครงการ และปริมาณงาน จึงต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กร คือ วางคนให้เหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการ งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

**(10) สภาพปัญหาในพื้นที่ (อบต.)**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซางมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง ว่ามีปัญหาคืออะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้-

## **สภาพปัญหาของพื้นที่**

### **10.1 สภาพปัญหาของพื้นที่**

#### **1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- 1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

#### **2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- 2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

#### **3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**

- 3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

#### **4. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร**

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

#### **5. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- 5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- 5.2 การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

#### **6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ**

- 6.1 ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- 6.2 น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติมีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค
- 6.3 คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

## 7. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

## 8. ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

๗.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎรและราชการ

๗.๒ ปัญหาความสงบเรียบร้อยของชุมชน / หมู่บ้าน

๗.๓ ปัญหาด้านสาธารณสุขภัยและภัยพิบัติต่าง ๆ

๗.๔ ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ ชรบ. ,อปพร.

## ความต้องการของประชาชน

### 1 ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนน ถนนภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้

งานได้สะดวก และขยายความกว้างของถนน

๑.๒ ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ต้องการให้มีการปรับปรุง พัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อลดต้นทุนในการขนถ่าย

สินค้าจากแหล่งผลิต สู่บ้านและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร

๑.๔ ต้องการให้มีระบบประปาและน้ำเพื่อการอุปโภคที่สะอาดและทั่วถึงครอบคลุมหมู่บ้าน

๑.๕ ต้องการให้มีระบบโทรศัพท์พื้นฐาน ทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้านและเพิ่มตู้บริการโทรศัพท์สาธารณะ

### 2 ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

๒.๒ ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ ต้องการให้มีการประกันราคาพืชผลผลิตทางการเกษตร

๒.๕ ต้องการให้มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเกษตรกร,กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ด้านวิชาการและ

การศึกษาดูงาน

### ๓ ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ต้องการให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพครบทุกคน

๓.๒ ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีผู้ดูแลและผู้ยากไร้มีบ้านพักอาศัย

๓.๓ ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในชุมชน



๓.๔ ต้องการให้มีการรณรงค์ให้คนในครอบครัวและชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ

๓.๕ ต้องการให้หมู่บ้านชุมชน ปลอดภัยจากยาเสพติด

#### 4 ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

๔.๒ ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่น

๔.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการพัฒนา อบต.

4.4 พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการ

ทำงาน

ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

#### 5 ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้

ต้นน้ำ

ที่กักเก็บน้ำ

๕.๒ ต้องการให้มีการก่อสร้างคลองส่งน้ำลาดคอนกรีต เข้าสู่พื้นที่การเกษตร

๕.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม

๕.๔ ต้องการให้มีการพัฒนา แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและใช้ในการเกษตร

กรรม

#### 6 ความต้องการสาธารณสุข

๖.1 ต้องการให้มีการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์

๖.2 ต้องการให้มีการรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออกและพ่นหมอกควันตลอดจน

การกำจัดลูกน้ำยุงลาย

๖.3 ต้องการให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ให้กับสัตว์เลี้ยง

๖.๔ ต้องการให้มีการบริการสุขภาพ แก่ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ อย่าง

ทั่วถึง

๖.๕ ผูกอบรมให้ความรู้ ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก

#### 7 ความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

๗.๑ ต้องการให้มีการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๗.๒ ต้องการให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อย ชุมชนหมู่บ้าน

๗.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนภารกิจและการปฏิบัติหน้าที่ของ ชรบ. อปพร.

### 3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน อบต.ภูซาง

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

“ข้อ 6 องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

6.1 ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

6.2 ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน 2 อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน 1 อัตรา

6.3 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง

6.4 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวน ไม่เกิน 2 ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีโครงสร้างส่วนราชการการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น
หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ (ตามข้อ 3.1) ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการ

ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๒. กองคลัง** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุม การเบิกจ่าย งานทางบตครองประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๓. กองช่าง** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณสุขปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอนามัย และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุม การประกอบการค้าที่นำรังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

**๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาท้องถิ่น การวางแผนการศึกษาของสถานศึกษา การจัดการบริการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจ การเก็บข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณานโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่ การศึกษา การส่งเสริมกีฬาและการท่องเที่ยว การอนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

**6. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี

ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ งาน รายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### 3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 29) ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558

“ข้อ 11/1 ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี 3 ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 4 ระดับ

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

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน
บริหารท้องถิ่น	1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	1

	2. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	1
อำนาจการท้องถิ่น	1. หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	1
	2. ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1
	3. ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1
	4. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	1
	5. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	ต้น	1
วิชาการ	1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1
	2. นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1
	3. นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	1
	4. นักประชาสัมพันธ์	ชก.	1
	5. นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1
	6. นักวิชาการศึกษา	ชก.	1
	7. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	1
	8. นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1
ทั่วไป	1. นายช่างโยธา	ชง.	1
	2. เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1
	3. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1
	4. เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1
	5. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1

จากตารางการจัดระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลภูซาง แต่ละประเภทได้กำหนด  
ถูกต้องและตรงตามหลักเกณฑ์ฯ โดยสรุปได้ดังนี้

1. ประเภทบริหารท้องถิ่น มี 2 ระดับ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง  
และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น

2. ประเภทอำนาจการท้องถิ่น มี 1 ระดับ คือ ระดับต้น

3. ประเภทวิชาการ มี 2 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ และ ระดับชำนาญการ

4. ประเภททั่วไป มี 2 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน และ ระดับชำนาญงาน

### 3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 29) ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558

“ข้อ 11 ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มี 4 ประเภท ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

เพื่อเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง จึงกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

บริหารงานในฐานะปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะงานบริหารงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ดัดสนใจ แก้ปัญหา การบริหารงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูง มาก โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

บริหารงานในฐานะรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะงานบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการสั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูง โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 3. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

#### หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก หรือ ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนาจการสั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมี ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 4. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)

#### หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหารหรือการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 5. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)

#### หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานวิจัยจรจร ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือด้านวิจัยจรจร ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตาม ที่ได้รับมอบหมาย

### 6. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)

#### หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือการบริหารราชการทั่วไป ภายใต้การกำกับและแนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

7. ตำแหน่ง นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ และแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูง ในด้านประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในด้านประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

8. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ และแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในด้านวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

9. ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือเทียบเท่า ซึ่งต้องกำกับ และแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูง ในงานวิชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

10. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับและนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านการธุรการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานการธุรการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย



11. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก หรือ ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่ง ราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานด้านการคลัง ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานค่อนข้างสูง มาก โดยปกครองผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชามากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

12. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการ เงินและบัญชีปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

13. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้อง กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ ความชำนาญงานด้านการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และ ปฏิบัติงาน อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ ต้องตัดสินใจหรือ แก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

14. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

15. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้

ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านพัสดุ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

16. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการ วางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในงานบริหารงานช่างและงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานสูงมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

17. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านช่างโยธาปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านช่างโยธา ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

18. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือหัวหน้าฝ่าย ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวกับการวางแผน การบริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญงานเฉพาะด้าน ซึ่งลักษณะหน้าที่ รับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ., ก.ท.และ ก.อบต.กำหนดและ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

19. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาด เล็ก หรือ ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนาจการ สั่ง ราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่ รับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย

20. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานด้านการศึกษา ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 21. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

### หน้าที่และความรับผิดชอบ

โดยการจัดสรรประเภทของบุคลากรต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากรัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้งบการเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เกินกว่าร้อยละ 40 ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นสมควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่า ร้อยละ 40 อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 35 แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

### 3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการ

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2

ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณ

งานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี 52 สัปดาห์

1 สัปดาห์จะทำ 5 วัน

1 ปี จะมีวันทำ 260 วัน

วันหยุดราชการประจำปี 13 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7 วัน

รวมวันหยุดใน 1 ปี 30 วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง

(08.30–16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ (1,380 x 60) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

2) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงาน

ต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

### 3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

องค์การบริหารส่วนตำบลลูกซาง ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ (เอกสารตามภาคผนวก) จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วน

ราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 1 ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย 82,800 นาทีต่อปี ดังนี้

### การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของสำนักปลัดดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	116,445	1.41	1	คงอยู่เท่าเดิม
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	86,360	1.04	1	คงอยู่เท่าเดิม
3	หัวหน้าสำนักปลัด	83,890	1.01	1	คงอยู่เท่าเดิม
4	นักทรัพยากรบุคคล	92,940	1.12	1	คงอยู่เท่าเดิม
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	99,000	1.20	1	คงอยู่เท่าเดิม
6	นักจัดการงานทั่วไป	78,749	0.95	1	คงอยู่เท่าเดิม
7	นักประชาสัมพันธ์	84,040	1.01	1	คงอยู่เท่าเดิม
8	นักพัฒนาชุมชน	101,360	1.22	1	คงอยู่เท่าเดิม
9	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	113,040	1.37	1	คงอยู่เท่าเดิม
10	เจ้าพนักงานธุรการ	83,355	1.01	1	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>				
11	นักจัดการงานทั่วไป	88,200	1.07	1	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
12	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	92,160	1.11	1	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
13	คนงานทั่วไป	92,160	1.11	1	คงอยู่เท่าเดิม
14	พนักงานขับรถยนต์	51,240	0.62	1	คงอยู่เท่าเดิม
15	นักการภารโรง	66,960	0.81	1	คงอยู่เท่าเดิม
<b>รวมอัตรากำลัง</b>			<b>16.02</b>	<b>15</b>	คงอยู่เท่าเดิม
			<b>เพิ่ม/ลด</b>		<b>ไม่เพิ่ม อัตรากำลัง</b>

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ 16.02 คน บัดนี้ทั้งเป็น 15 คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ 15 คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัดสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

### การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองคลังมีดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ	จำนวน	จำนวน	คำนวณเป็น
-------	---------	----------------	-------	-------	-----------

ที่		ปี82,800 นาที	ที่ ต้องการ (คน)	ที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
1	ผู้อำนวยการกองคลัง	83,330	1.01	1	คงอยู่เท่าเดิม
2	นักวิชาการเงินและบัญชี	82,140	1.01	1	คงอยู่เท่าเดิม
3	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	109,450	1.32	1	คงอยู่เท่าเดิม
4	เจ้าพนักงานพัสดุ	115,510	1.40	1	คงอยู่เท่าเดิม
5	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	174,205	2.10	1	เพิ่มขึ้น 1 อัตรา
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	77,385	0.93	1	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>รวมอัตรากำลัง</b>		<b>7.77</b>	<b>6</b>	
			<b>เพิ่ม/ลด</b>		<b>ไม่เพิ่ม อัตรากำลัง</b>

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ 7.77 คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ 7 คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

#### การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่างมีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี82,800 นาที	จำนวน ที่ ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
1	ผู้อำนวยการกองช่าง	174,205	2.10	1	คงอยู่เท่าเดิม
2	นายช่างโยธา	146,400	1.75	1	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
3	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	85,200	1.02	1	คงอยู่เท่าเดิม
4	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	90,720	1.10	1	คงอยู่เท่าเดิม
5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	77,590	0.94	1	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>รวมอัตรากำลัง</b>		<b>6.91</b>	<b>5</b>	
			<b>เพิ่ม/ลด</b>		<b>ไม่เพิ่ม อัตรากำลัง</b>

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ 6.91 คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ 5 คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองช่างสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

### การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี82,800 นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
1	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	86,400	1.04	1	คงอยู่เท่าเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
2	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	71,160	0.86	1	คงอยู่เท่าเดิม
<b>รวมอัตรากำลัง</b>			<b>1.90</b>	<b>2</b>	<b>ไม่เพิ่ม อัตรากำลัง</b>

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ 1.90 คน บัดขึ้นเป็น 2 คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ 2 คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

### การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี82,800 นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	107,550	1.30	1	คงอยู่เท่าเดิม
2	นักวิชาการศึกษา	103,740	1.25	1	คงอยู่เท่าเดิม
3	นางมาเรีน เผ่าใจมา (ครูชำนาญการ)	106,300	1.28	1	คงอยู่เท่าเดิม
4	นางสุกัญญา ภาชนะ (ครู)	104,825	1.27	1	คงอยู่เท่าเดิม
5	นางสาวอำพร บัวผัด (ครู)	105,630	1.28	1	คงอยู่เท่าเดิม
6	นางแจ่มจันทร์ วงศ์ใหญ่ (ครู)	104,825	1.27	1	คงอยู่เท่าเดิม
7	นางวรินญา วงศ์ประเสริฐ (ครู)	105,630	1.28	1	คงอยู่เท่าเดิม
8	นางพาณี วงศ์ใหญ่ (ครู)	105,630	1.28	1	คงอยู่เท่าเดิม
9	นางจรินทร์รา สุบานงาม (ครูชำนาญการ)	106,010	1.28	1	คงอยู่เท่าเดิม
10	นางสุรีรา ก่องสุข (ผู้ดูแลเด็ก)	104,870	1.27	1	คงอยู่เท่าเดิม
11	นางชนันคำ ก่องสุข (ผู้ดูแลเด็ก)	91,130	1.10	1	คงอยู่เท่าเดิม
12	นางจันทร์รา ปิ่นศักดิ์ (ผู้ดูแลเด็ก)	91,130	1.10	1	คงอยู่เท่าเดิม
<b>รวมอัตรากำลัง</b>			<b>14.96</b>	<b>12</b>	<b>ไม่เพิ่ม อัตรากำลัง</b>

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ 14.96 คน บัดทึ้ง 14 คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ 12 คน ดังนั้นปริมาณงานและบุคลากรในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

จากการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง จึงนำมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยจัดกิจกรรมและหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

1. กิจกรรมประชุมประจำเดือน เรียนรู้ร่วมกัน สำหรับบุคลากรที่ไปประชุม/อบรม
2. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา

พนักงานและพนักงานจ้าง

3. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล
4. โครงการหลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
5. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (knowledge

Management : KM)

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา

#### 3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชน ให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชาธิรัฐ



### 3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2500

“หมวด 2 เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา 21 ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น”

การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันเกิด ตามมาตรา 16 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ 1 ตุลาคม 2496 จะมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ ในวันที่ 30 กันยายน 2556 และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2500 ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ 2 ตุลาคม และครบ 60 ปี บริบูรณ์ ในวันที่ 1 ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก 1 ปี

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีพนักงานส่วนตำบลที่ส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อย และมีอายุราชการไม่ถึง 25 ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

### 3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องราวร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องราวร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

รายการ	อบต. ภูซาง	อบต.ทุ่งกล้วย	อบต.เชียงแวง	อบต.ป่าสัก
โครงสร้าง	จำนวน 6 ส่วน	จำนวน 5 ส่วน	จำนวน 4 ส่วน	จำนวน 4 ส่วน

ส่วนราชการ	ราชการ ดังนี้	ราชการ ดังนี้	ราชการ ดังนี้	ราชการ ดังนี้
	1. สำนักปลัด 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 6. หน่วยตรวจสอบภายใน	1. สำนักปลัด 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5. หน่วยตรวจสอบภายใน	1. สำนักปลัด 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. หน่วยตรวจสอบภายใน	1. สำนักปลัด 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. หน่วยตรวจสอบภายใน

รายการ	อบต. ภูซาง	อบต.ทุ่งกล้วย	อบต.เขียงแรง	อบต.ป่าสัก
จำนวน พนักงานส่วนตำบล	จำนวน 27 อัตรา ดังนี้ 1. นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน 2 อัตรา 2. สำนักปลัด จำนวน 8 อัตรา 3. กองคลัง จำนวน 5 อัตรา 4. กองช่าง จำนวน 2 อัตรา 5. กองสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา	จำนวน 29 อัตรา ดังนี้ 1. นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน 2 อัตรา 2. สำนักปลัด จำนวน 8 อัตรา 3. กองคลัง จำนวน 6 อัตรา 4. กองช่าง จำนวน 2 อัตรา 5. กองการศึกษาฯ	จำนวน 20 อัตรา ดังนี้ 1. นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน 2 อัตรา 2. สำนักปลัด จำนวน 11 อัตรา 3. กองคลัง จำนวน 6 อัตรา 4. กองช่าง จำนวน 3 อัตรา	จำนวน 19 อัตรา ดังนี้ 1. นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน 2 อัตรา 2. สำนักปลัด จำนวน 10 อัตรา 3. กองคลัง จำนวน 6 อัตรา 4. กองช่าง จำนวน 3 อัตรา

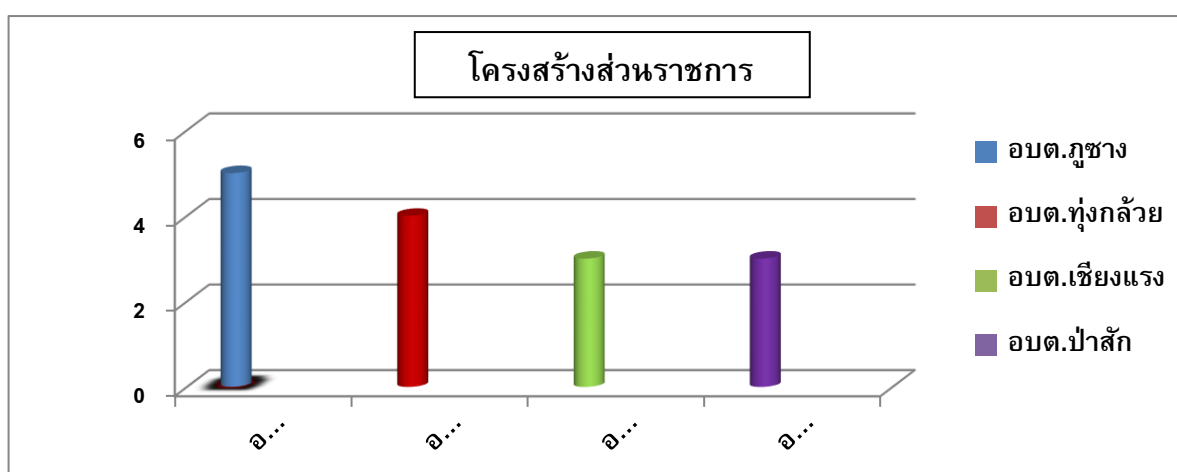
	6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 9 อัตรา	จำนวน 9 อัตรา		
จำนวน ลูกจ้างประจำ	จำนวน 1 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา	จำนวน - อัตรา	จำนวน - อัตรา	จำนวน - อัตรา
จำนวน พนักงานครู ส่วนตำบล	จำนวน 7 อัตรา กองการศึกษาฯ จำนวน 7 อัตรา	จำนวน 8 อัตรา กองการศึกษาฯ จำนวน 8 อัตรา	จำนวน 4 อัตรา สำนักปลัด จำนวน 8 อัตรา	จำนวน 4 อัตรา สำนักปลัด จำนวน 4 อัตรา
จำนวน พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	จำนวน 8 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา 2. กองคลัง จำนวน 1 อัตรา 3. กองช่าง จำนวน 3 อัตรา 4. กองสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา 5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 3 อัตรา	จำนวน 13 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด จำนวน 2 อัตรา 2. กองคลัง จำนวน 1 อัตรา 3. กองช่าง จำนวน 2 อัตรา 4. กองการศึกษา จำนวน 8 อัตรา	จำนวน 7 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด จำนวน 5 อัตรา 2. กองคลัง จำนวน 1 อัตรา 3. กองช่าง จำนวน 1 อัตรา	จำนวน 2 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา 2. กองคลัง จำนวน 1 อัตรา 3. กองช่าง จำนวน - อัตรา

รายการ	อบต. กูซาง	อบต.ทุ่งกล้วย	อบต.เชียงแวง	อบต.ป่าสัก
พนักงานจ้าง ทั่วไป	จำนวน 3 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด จำนวน 3 อัตรา 2. กองคลัง จำนวน - อัตรา 3. กองช่าง จำนวน - อัตรา	จำนวน 3 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด จำนวน 5 อัตรา 2. กองคลัง จำนวน - อัตรา 3. กองช่าง จำนวน - อัตรา	จำนวน 3 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด จำนวน 3 อัตรา 2. กองคลัง จำนวน - อัตรา 3. กองช่าง จำนวน	จำนวน 3 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด จำนวน 3 อัตรา 2. กองคลัง จำนวน - อัตรา 3. กองช่าง จำนวน

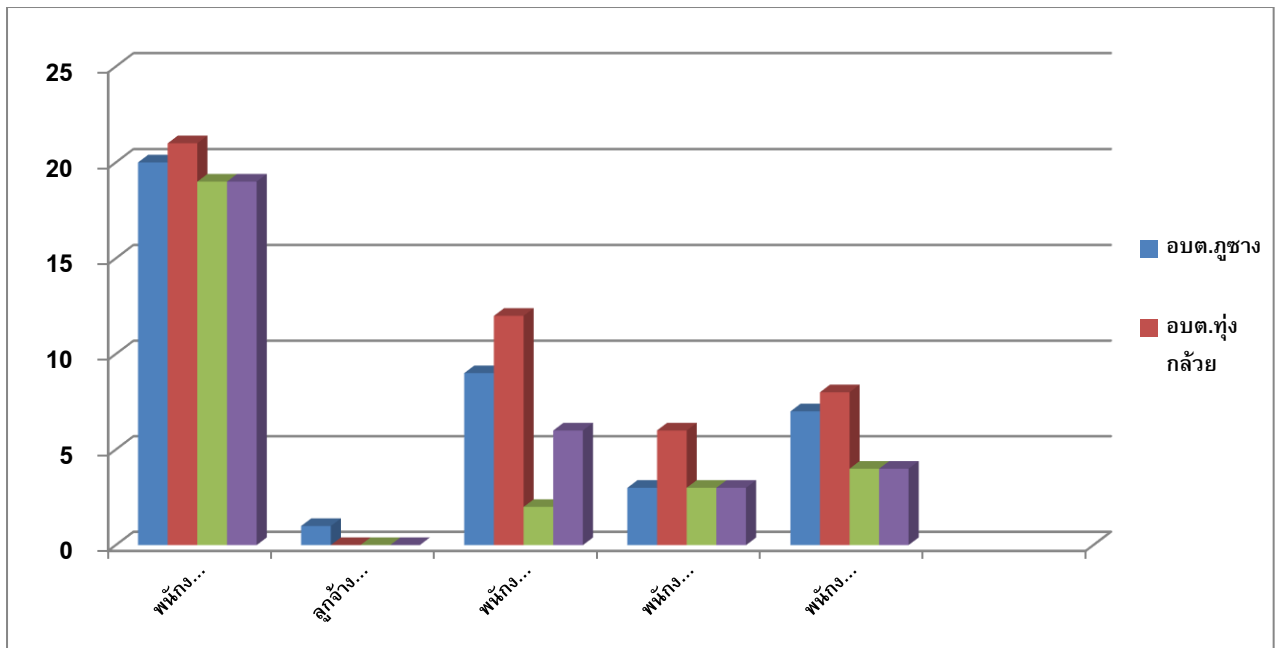
	4. กองสาธารณสุข จำนวน – อัตรา 5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน – อัตรา	4. กองการศึกษา จำนวน – อัตรา	– อัตรา	– อัตรา
งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2563	<b>42,550,000</b>	<b>53,672,100</b>	<b>39,931,000</b>	<b>31,123,250</b>

จากการเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซางกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกล้วย องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงแวง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกันที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง จึงมีข้อเปรียบเทียบตามกราฟ ดังนี้

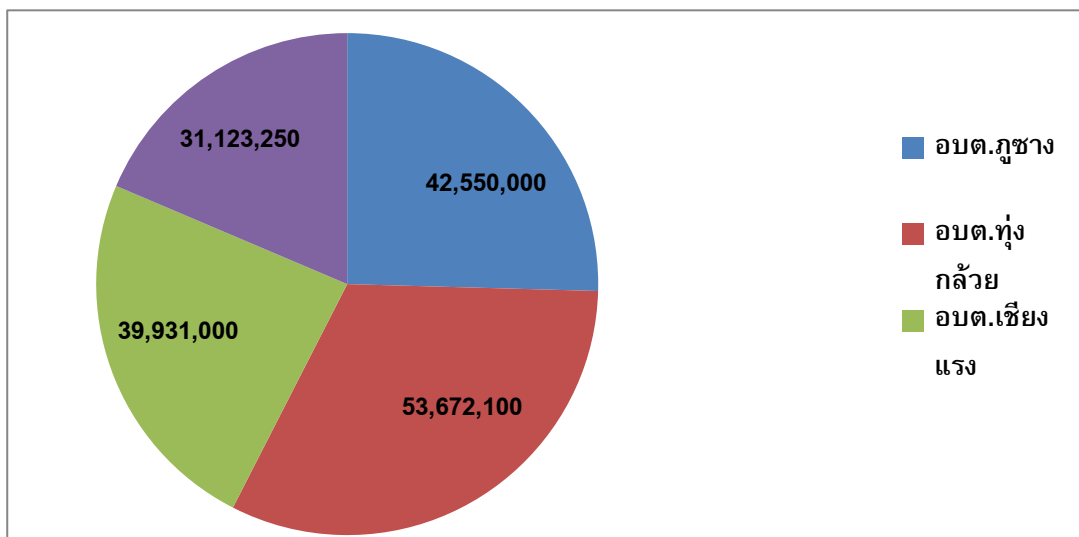
1. ด้านโครงสร้างส่วนราชการ มีความแตกต่างกัน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีภารกิจเกี่ยวกับการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และการส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็กเยาวชนคน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ตามกรอบที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และเป็นนโยบายของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นที่ต้องให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึงกัน



2. ด้านกรอบอัตรากำลัง จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 แห่ง มีอัตรากำลังเฉลี่ยแล้วไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก



3. ด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลภูเขาฯ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกล้วย และได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลภูเขาฯ ได้ประมาณการรายรับจากรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้ในปีงบประมาณที่ผ่านมาเป็นตัวกำหนดที่จะตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีถัดไป



### 3.8 มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2554 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

“ข้อ 274 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

“ข้อ 275 วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

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

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

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

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

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของ

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

##### 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- 1.2 ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / รางระบายน้ำตันเขิน
- 1.3 ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดขาดการบำรุงรักษา
- 1.4 ปัญหาหอกกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง

##### 2 ด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 ปัญหานี้สินค้รัวเรือ่น
- 2.2 ปัญหาการว่างงานและหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- 2.3 ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ
- 2.4 ปัญหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอ
- 2.5 ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง
- 2.6 ปัญหาไม่มีที่ดินทำกิน
- 2.7 ปัญหาแหล่งน้ำในการทำการเกษตร ไม่เพียงพอ
- 2.8 ปัญหาไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์กลุ่มชุมชน เช่น แหนม
- 2.9 ปัญหาขาดเงินทุนสนับสนุนกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน

##### 3 ด้านสังคม

- 3.1 ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้ง
- 3.2 ปัญหาเด็กติดเกมส์
- 3.3 ปัญหาประชาชนวัยทำงานไม่ได้อยู่ในพื้นที่
- 3.4 ปัญหาการว่างงาน
- 3.5 การเก็บเงินสงเคราะห์ไม่ครบตามกำหนด
- 3.6 ปัญหายาเสพติด

- 3.7 ปัญหาการดื่มสุรา
- 3.8 ปัญหาทะเลาะวิวาทในช่วงเทศกาล
- 3.9 ปัญหาขาดการรวมกลุ่ม
- 3.10 ปัญหาความโดดเดี่ยว
- 3.11 ไม่มีการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญา
- 3.12 วัยรุ่นตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร
- 3.13 การขับซึ่รถเร็วในหมู่บ้าน
- 3.14 ไม่มีที่ดินทำกิน
- 3.15 ปัญหาผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน

#### 4 ด้านการเมือง การบริหาร

- 4.1 ประชาชนบางส่วนยังไม่ยึดถือกฎระเบียบของชุมชน
- 4.2 ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในชุมชน
- 4.3 ขาดความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง
- 4.4 การเข้ามาพักอาศัยในพื้นที่โดยไม่แจ้งผู้นำ
- 4.5 การสื่อสาร/การกระจายข้อมูลไม่ทั่วถึง
- 4.6 การเข้ามาทำกินในที่สาธารณะและที่บุคคลอื่น

#### 5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 5.1 ปัญหาคร้วเรือนไม่มีการคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง
- 5.2 ปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่
- 5.3 ปัญหาการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
- 5.4 การเผาขยะและเศษวัชพืชในชุมชน
- 5.5 ปัญหาการทิ้งน้ำเสียและขยะจากครัวเรือนลงแม่น้ำลำคลอง
- 5.6 บ่อทิ้งขยะสาธารณะส่งกลิ่นเหม็น
- 5.7 ปัญหาการบุกรุกตัดต้นไม้ในที่สาธารณะและเขตป่าอนุรักษ์
- 5.8 ปัญหาน้ำท่วมขังที่เกิดจากการระบายน้ำไม่สะดวก
- 5.9 ปัญหาการส่งกลิ่นเหม็นจากมูลสัตว์
- 5.10 ปัญหาน้ำไม่เพียงพอในการทำเกษตร
- 5.11 ปัญหาผักตบชวา

#### 6 ด้านการสาธารณสุข

- 6.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- 6.2 ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- 6.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- 6.4 ปัญหาประชาชนขาดความร่วมมือในการใส่ใจสุขภาพ
- 6.5 ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของโรคติดต่อและเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว



6.6 ขาดเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขในการปฏิบัติงาน

#### 7. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

7.1 ปัญหาการอุดหนุนงบประมาณล่าช้า

7.2 เงินอุดหนุนค่าอาหารกลางวัน/อาหารเสริม(นม) ไม่ตรงกับหนังสือสั่งการ

7.3 ควรแจ้งมติ เวียนข้อทักท้วงและรวบรวมแนวทางปฏิบัติให้เป็นแนวเดียวกัน เพราะข้อทักท้วงบางประเด็นยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ

7.4 กฎ ระเบียบ ยังตีความไม่ชัดเจน

7.5 การจ้างบุคลากรไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ เช่นการแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การจัดหาพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง งานต่างๆของสถานศึกษา

### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ดังนี้

#### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก  
(2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(4) การสาธารณสุขการ

(5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(8) การจัดให้มีตลาด

(9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการศึกษา

(2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

### 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

### 5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

### 5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

### 5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

### ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไหม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งได้วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร ดังนี้

#### 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### 1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลงานมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

## 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

## 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li> <li>2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 40 ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>3. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> </ol>

2. มีความจริงใจในการพัฒนาผู้ที่ตนได้ ตลอดเวลา	2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความ ยากของงาน
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบรม.ในฐานะตัวแทน	3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
	4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง (ระดับองค์กร)**

<b>จุดแข็ง S</b>	<b>จุดอ่อน W</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบรม.ในฐานะตัวแทน</li> <li>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>3. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<b>โอกาส O</b>	<b>ข้อจำกัด T</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบรม.ดี</li> <li>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบรม. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบรม.</li> </ol>
<b>โอกาส O</b>	<b>ข้อจำกัด T</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะ**

## ภารกิจหลัก

### ๑. การสร้างรายได้

- ส่งเสริมให้พื้นที่เพาะปลูกที่มีระบบชลประทาน และมีศักยภาพให้ทำการเกษตรได้ตลอดปี เน้นการปลูกพืชทางเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด รวมทั้งส่งเสริมเกษตรกรในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ไม่ใช่ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในด้านการเกษตร เพื่อลดต้นทุนการผลิตของเกษตรกร

- ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เพื่อลงทุนในอุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยเชื่อมโยงกับโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

- จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพให้กับกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

- ให้เป็นอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว รวมทั้งส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตเพื่อสามารถนำสู่ตลาดได้

### ๒. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- จัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ดูและระบบบำบัดน้ำเสีย โดยการมีส่วนร่วม

ร่วมของทุกหมู่บ้าน

- ส่งเสริมฟื้นฟูอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งน้ำ แหล่งกักเก็บน้ำ คู คลองส่งน้ำ

- ส่งเสริมการบริการการจัดการสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ การปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชน โดยยึด หลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม

- รณรงค์ให้มีการลดใช้สารเคมี สารพิษ วัตถุอันตราย เพื่อฟื้นฟูคุณภาพของน้ำและสายน้ำต่าง ๆ

- ดำเนินการจัดระบบการกำจัดขยะแบบครบวงจร เพื่อไม่ให้เกิดมลภาวะเพิ่มขึ้น และลดความขัดแย้งของชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน พัฒนาแม่น้ำลำคลอง ปรับปรุงสายน้ำต่าง ๆ โดยขุดลอก ขุดขยายเพื่อให้ระบบการไหลของน้ำสะดวกสร้างระบบกักเก็บน้ำไว้เพื่อใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่สมดุล และให้เอกชนมีบทบาทส่วนร่วมในการบริหารและจัดการ อนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ กำจัดขยะมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล การบำบัดน้ำเสีย

### ๓. การสร้างชุมชนเข้มแข็ง

- ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพเพราะการมีคุณภาพที่ดี จะเป็นการลดภาวะ ค่าใช้จ่ายของรัฐและประชาชนในการรักษาสุขภาพ

- สนับสนุนองค์กรเครือข่ายผู้ติดเชื้อ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยโรคเอดส์ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข
- ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดกิจกรรมกีฬาในระดับชุมชนโรงเรียนจนถึงระดับอำเภอเพื่อมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านการกีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพ
- ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ให้การสงเคราะห์แก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข ในการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

#### ๔. การพัฒนาคนและสังคม

- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนการควบคุมและระงับโรคติดต่อ
- เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชนโดยทั่วไป รวมทั้งส่งเสริมประเพณีอันดีงาม กิจกรรมศาสนาและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน ได้แก่ กิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคม การจัดประชุมสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น
- ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและการนันทนาการ
- ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ เด็ก ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

#### ๕. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปรับปรุงและพัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภคสาธารณูปการต่าง ๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ และอำนวยความสะดวกในชุมชน โดยดำเนินการกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับ

๑. การคมนาคม
๒. ไฟฟ้าสาธารณะ
๓. การระบายน้ำ
๔. การผังเมือง
๕. อาคารและสถานที่

#### ๖. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

พัฒนาต้นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

๑. สร้างประปาหมู่บ้าน
๒. พัฒนาระบบประปาให้ดื่มได้
๓. ขุดลอกแหล่งน้ำตื้นเขิน

๔. ขุดเจาะบ่อบาดาล
๕. สร้างคลองส่งน้ำ
๖. สร้างอ่างเก็บน้ำ ขุดสระเก็บน้ำ
๗. สร้างถังเก็บน้ำฝนไว้ใช้ในหมู่บ้าน
๘. สร้างฝายน้ำล้นและพังกั้นน้ำ

## ภารกิจรอง

### ๑. ด้านเศรษฐกิจ

- จัดทำงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน ผลสมฤทธิ์ของงานตามภารกิจและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
- ปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เพื่อเป็นข้อมูลใน

การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม เพื่อให้เกิดความมั่นคงเป็นธรรมและยั่งยืน

- เร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ โดยเฉพาะที่ประชาชนได้รับประโยชน์โดยตรง

### ๒. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม

- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น จารีตประเพณี วัฒนธรรม ศิลปวัตถุ โบราณสถานให้เป็นแหล่ง

เรียนรู้ของประชาชนในท้องถิ่น

- ส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน ผู้สูงอายุ นักเรียนสืบต้นและศึกษาเรื่องราวในอดีตของท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่ และสืบสานศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

### ๓. ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการมีส่วนร่วม

- จัดให้มีระบบข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงทุกหมู่บ้าน การให้บริการประชาชน สร้างเครือข่ายการมี

ส่วนร่วม เพื่อติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

- ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรและ หน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนและหมู่บ้าน

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชาคม



- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลและการบริหารการปกครองตามระบบประชาธิปไตย
- พัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- พัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบล
- จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอ มีประสิทธิภาพ การบริการแก่ประชาชนโดยจัดการให้บริการทั้งในและนอกสำนักงานรวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่าง ๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลภูซาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1) สำนักปลัด อบต.
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 6) หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลลภูซาง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม โดยแยกเป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 20 อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 6 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 อัตรา ครู 7 อัตรา ผู้ดูแลเด็ก 3 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 40 อัตรา ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลลภูซาง จึงได้วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ดังนี้

### จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- |  |               |
|--|---------------|
| 1. ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)   | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)          | จำนวน 1 อัตรา |

#### **สำนักปลัด อบต.**

- |                                       |               |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น        | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)             | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)     | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)           | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ชก.)      | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)                |               |
| 7. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.) | จำนวน 1 อัตรา |
| 8. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)            | จำนวน 1 อัตรา |

#### **พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- |  |               |
|--|---------------|
| 1. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) | จำนวน 1 อัตรา |
|--|---------------|

#### **พนักงานจ้างทั่วไป**

- |                     |               |
|---------------------|---------------|
| 1. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. คนงานทั่วไป      | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักการภารโรง     | จำนวน 1 อัตรา |

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัดแล้วพบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งได้อีก

#### **กองคลัง**

- |  |               |
|--|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)                      |               |
| 2. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)                  | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)                            | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)                    | จำนวน 1 อัตรา |

#### **พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- |                            |               |
|----------------------------|---------------|
| 1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน 1 อัตรา |
|----------------------------|---------------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองคลังแล้ว พบว่าบุคลากรมีน้อยกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ล่าช้า เนื่องจากมีปริมาณงานและภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วถึง

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองคลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการประชาชน หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว จึงมีแนวทางเพิ่มอัตรากำลังเพื่อคอยช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองคลัง ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในรอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังต่อไป

### กองช่าง

- |   |       |   |       |
|---|-------|---|-------|
| 1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. นายช่างโยธา (ชง.)                              | จำนวน | 1 | อัตรา |

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                             |       |   |       |
|-----------------------------|-------|---|-------|
| 1. ผู้ช่วยนายช่างโยธา       | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า      | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | 1 | อัตรา |

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองช่างแล้ว พบว่าบุคลากรมีน้อยกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ล่าช้า เนื่องจากมีปริมาณงานและภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วถึง

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองช่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการประชาชน หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว จึงมีแนวทางเพิ่มอัตรากำลังเพื่อคอยช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองช่าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในรอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังต่อไป

### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- |  |       |   |       |
|--|-------|---|-------|
| 1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | จำนวน | 1 | อัตรา |
|--|-------|---|-------|

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                             |       |   |       |
|-----------------------------|-------|---|-------|
| 2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | 1 | อัตรา |
|-----------------------------|-------|---|-------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติการกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งได้อีก

### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- |      |   |         |
|------|---|---------|
| อัตร | 1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน 1 |
| อัตร | 2. นักวิชาการศึกษา (ชก.)                                  | จำนวน 1 |

#### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- |        |         |      |
|--------|---------|------|
| 1. ครู | จำนวน 7 | อัตร |
|--------|---------|------|

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                |         |      |
|----------------|---------|------|
| 1. ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน 3 | อัตร |
|----------------|---------|------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งได้อีก

### หน่วยตรวจสอบภายใน

- |      |                                     |         |
|------|-------------------------------------|---------|
| อัตร | 1. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน 1 |
|------|-------------------------------------|---------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายในแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งได้อีก

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วน

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงกำหนดส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ดังนี้

### 8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสอบ</li> <li>- งานดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- งานสรรหาและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานดำเนินการเรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน</li> </ul> <p><b>1.2 ด้านบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ</li> </ul> <p><b>1.3 ด้านนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>1.4 ด้านนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติกร</li> <li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ</li> </ul>	<p><b>1. สำนักปลัด อบต. (01)</b></p> <p><b>1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสอบ</li> <li>- งานดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งต่างๆ การเลื่อนระดับ การรับโอน การโอนต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- งานสรรหาและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น</li> <li>- งานดำเนินการเรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน</li> </ul> <p><b>1.2 ด้านบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ</li> </ul> <p><b>1.3 ด้านนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดทำแผนพัฒนา 4 ปี</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>1.4 ด้านนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติกร</li> <li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ</li> </ul>	

- งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานกิจการสภา	- งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินฯ - งานกิจการสภา	
--	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบ จากโรคเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบจัดเก็บบันทึกข้อมูล จปฐ. กชช 2 ค</li> </ul> <p><b>1.6 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับงานป้องกันและระงับ อัคคีภัย และสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานวิเคราะห์และพิจารณาทำความเข้าใจ สรุป รายงาน เสนอแนะ เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติและสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานฝึกซ้อมและดำเนินงานตามแผน</li> </ul> <p><b>1.7 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานวิทยุสื่อสาร</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>1. สำนักปลัด อบต. (01)</b></p> <p><b>1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบ จากโรคเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบจัดเก็บบันทึกข้อมูล จปฐ. กชช 2 ค</li> </ul> <p><b>1.6 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับงานป้องกันและระงับ อัคคีภัย และสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานวิเคราะห์และพิจารณาทำความเข้าใจ สรุป รายงาน เสนอแนะ เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติและสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานฝึกซ้อมและดำเนินงานตามแผน</li> </ul> <p><b>1.7 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานวิทยุสื่อสาร</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>1.8 ด้านประชาสัมพันธ์</b></p>	

<p>มอบหมาย</p> <p><b>1.8 ด้านประชาสัมพันธ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านรวบรวมสถิติ ข้อคิดเห็น ของประชาชน</li> <li>- งานด้านประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ</li> <li>- งานด้านการวางแผนการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานด้านเผยแพร่แจกจ่ายข่าวสาร เอกสาร ให้ความรู้ต่างๆ</li> <li>- งานด้านการติดต่อ ต้อนรับ ชี้แจง อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านรวบรวมสถิติ ข้อคิดเห็น ของประชาชน</li> <li>- งานด้านประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ</li> <li>- งานด้านการวางแผนการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานด้านเผยแพร่แจกจ่ายข่าวสาร เอกสาร ให้ความรู้ต่างๆ</li> <li>- งานด้านการติดต่อ ต้อนรับ ชี้แจง อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ</li> </ul>	
--	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานซ่อมแซมและบำรุงรักษา</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานทำบัญชีทะเบียนพัสดุและทำสัญญา</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด</li> <li>- งานเก็บรักษาใบสำคัญ</li> <li>- งานหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง (04)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</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> <li>- งานเก็บรักษาใบสำคัญ</li> <li>- งานหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ</li> </ul> <p><b>๒.๕ งานควบคุมการเบิกจ่าย</b></p> <p><b>งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท</li> <li>- งานควบคุมงบประมาณรายรับรายจ่าย</li> <li>- งานควบคุมเกี่ยวกับลูกหนี้เงินยืม</li> </ul>	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียน คุม และหลักฐานของเบกงบประมาณ</li> <li>- งานควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการ เบิกตัดปี</li> <li>- งานควบคุมและตรวจสอบความถูกต้อง ของบัญชี</li> </ul>	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓. กองช่าง</u>	<u>๓. กองช่าง (05)</u>	

<p><b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</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>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องด้านช่างโยธา</li> </ul> <p><b>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานทดลองหาคูณสมบัติของดิน</li> <li>- งานสำรวจหาข้อมูลการจราจร</li> </ul>	<p><b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</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>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องด้านช่างโยธา</li> </ul> <p><b>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานทดลองหาคูณสมบัติของดิน</li> <li>- งานสำรวจหาข้อมูลการจราจร</li> </ul>	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ งานสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยเจริญพันธ์</li> <li>- งานวางแผนครอบครัว</li> <li>- งานโภชนาการ</li> <li>- งานสุขภาพจิตและผู้พิการ</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการสุขาภิบาลในพื้นที่</li> <li>- งานควบคุมและแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะต่างๆ</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานควบคุมป้องกันโรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานและสนับสนุนการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>- งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ</li> <li>- งานควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อ</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานระบาดวิทยา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเฝ้าระวังโรคระบาดในพื้นที่</li> <li>- งานสอบสวนโรคเมื่อเกิดโรคในพื้นที่</li> </ul> <p><b>๔.๕ งานคุ้มครองผู้บริโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ ตรวจสอบร้านค้าร้านอาหารให้ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้</li> </ul>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b></p> <p><b>๔.๑ งานสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยเจริญพันธ์</li> <li>- งานวางแผนครอบครัว</li> <li>- งานโภชนาการ</li> <li>- งานสุขภาพจิตและผู้พิการ</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการสุขาภิบาลในพื้นที่</li> <li>- งานควบคุมและแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะต่างๆ</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานควบคุมป้องกันโรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานและสนับสนุนการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>- งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ</li> <li>- งานควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อ</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานระบาดวิทยา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเฝ้าระวังโรคระบาดในพื้นที่</li> <li>- งานสอบสวนโรคเมื่อเกิดโรคในพื้นที่</li> </ul> <p><b>๔.๕ งานคุ้มครองผู้บริโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ ตรวจสอบร้านค้าร้านอาหารให้ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>5. งานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการกีฬาและการท่องเที่ยว</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	<p><b>5. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (08)</b></p> <p><b><u>1. งานบริหารการศึกษา</u></b></p> <p>งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานนิเทศการศึกษา และประกันคุณภาพการศึกษา งานประเมินครู</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินครูผู้ดูแลเด็กเล็กก่อนบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยทุก 3 เดือน</li> <li>- งานการวางแผนบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานประเมินอย่างเข้มพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน</li> <li>- การพัฒนาบุคลากร เช่น การลา</li> </ul>	

	<p>ศึกษาต่อ การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การขอรับทุนการศึกษา และทัศนศึกษานอกสถานที่</p> <p>- งานรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงานและโครงการของงาน/ฝ่ายต่าง ๆ ของงานด้านการศึกษาแล้วจัดทำร่างแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา</p>	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>5. งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>- งานบริหารการศึกษา</p> <p>- งานส่งเสริมกิจการกีฬาและการท่องเที่ยว</p> <p>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)</p> <p><u>1. งานบริหารการศึกษา (ต่อ)</u></p> <p>- จัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย โดยจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้อยู่ และแนวการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยให้เหมาะสมกับท้องถิ่น</p> <p><u>2. งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และงานบริหารทั่วไปโดยมีรายละเอียดที่เพิ่มขึ้น</p> <p>- รับผิดชอบงานกิจกรรมศาสนา และงานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และ</p>	

	<p>วัฒนธรรมของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริม การธำรงรักษา วัฒนธรรมระดับชาติ ที่เกี่ยวกับสถาบัน ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์</li> <li>- จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่น</li> <li>- ส่งเสริม พี่น พุ สืบ ท อด ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม</li> </ul>	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>6. หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6.1 งานแผนการตรวจสอบ</li> <li>6.2 งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน</li> <li>6.3 งานตรวจสอบการทำประโยชน์ จากทรัพย์สิน</li> <li>6.4 งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ</li> <li>6.5 งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยงานรับตรวจ</li> <li>- งานรายงานผลการตรวจสอบ ภายใน</li> </ul>	

	- งานบริการข้อมูล สถิติ	
--	-------------------------	--

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซางได้เปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 1) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเก่า ดั้งเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			มติ ก.อบต. จังหวัด
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>									
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักจัดการงานทั่วไป ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักประชาสัมพันธ์ ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักพัฒนาชุมชน ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
10	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
11	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
12	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
13	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
14	คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
15	นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>									
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
17	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
18	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
19	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
20	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	



**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2564 – 2566**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลลูกช้าง อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา**

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			มติ ก.อบต.จังหวัด
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1				
	<b>กองช่าง</b>								
22	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
23	นายช่างโยธา ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
24	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
25	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
27	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
29	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1				
30	นักวิชาการศึกษา ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
31	ครูชำนาญการ	7	7	7	7	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
32	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
33	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ ชก.	-	1	1	1	1	-	-	กำหนดเพิ่มตามหลักเกณฑ์
	<b>รวมกรอบอัตรากำลังเดิม *(1)</b>	40	45	45	45	5			

## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(2) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 37) พ.ศ.2559

(3) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(3.1) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ 1  
ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(3.2) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด  
หาร 2

คูณจำนวน 12 เดือน)

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

(5) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(6) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้มาจัดการในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 โดยคิดจาก 5

(7) คิดจาก (5) + (6)

(8) คิดจาก (7) คูณ 100 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน

องค์การบริหารส่วนตำบลภูซางกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ตีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม แล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น เทศบาลตำบลแม่ใจ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้า มาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง ตามแนวทาง ข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดู งาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การ พัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลภูซางเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่ เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมี ความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงาน ส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลภูซาง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

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

### แนวทางการพัฒนา ได้แก่

๑ จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓ จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้มาพัฒนากับการปฏิบัติงานได้

๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

### หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

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

## ๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทษชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- 1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน แลไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- 8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

## ภาคผนวก

### 1. การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี

- 1.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- 1.2 การแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- 1.3 การลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม
- 1.4 รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- 1.5 แผนอัตรากำลังได้จัดทำประกาศโดย นาย อปท.ลงนามในประกาศ
- 1.6 ในประกาศแผนอัตรากำลังระบุมติ ก.จังหวัดครั้งที่เห็นชอบอย่างชัดเจน