



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงาน ที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกา กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๘
๑๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๐
๑๕. รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๒
๑๖. แบบรายงานต่าง ๆ	๘๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางจึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วน ตำบลป่าซาง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคนในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วน ตำบลป่าซาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความ คุ่มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๒.๘ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กำหนด

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานคณะกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่าซาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ได้ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๑.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๑.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๑.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันที่ความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๑.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

๓.๑.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๒ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๒.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้

องค์การบริหารภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์การบริหารภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์การอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์การในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์การต่อไป

๓.๒.๒ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

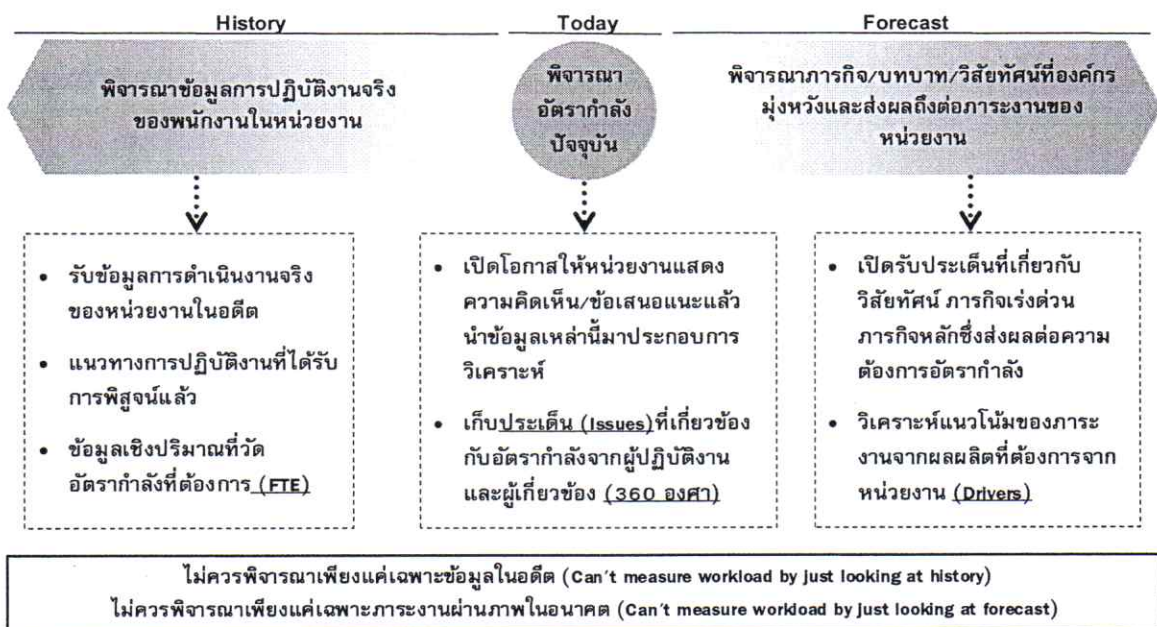
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้างการออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่นภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

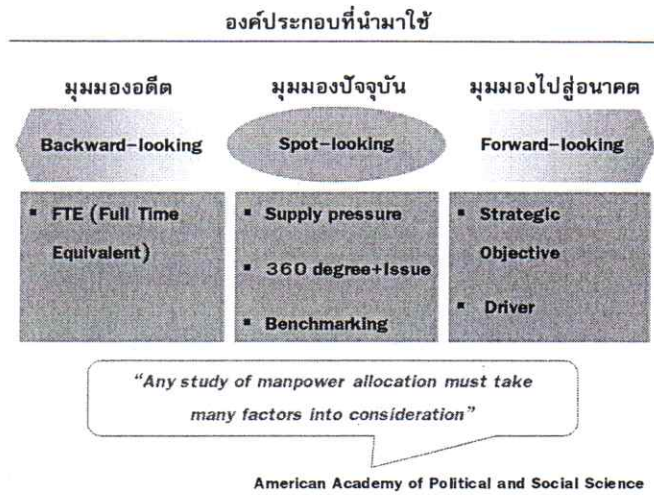
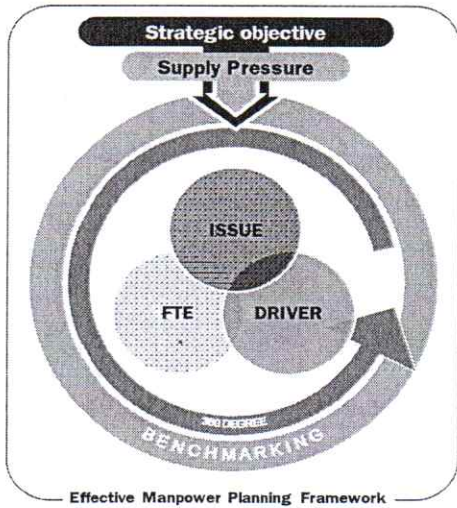
๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “ การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา ”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการงานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งก่อ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียงกันที่มี
งบประมาณและภาระหน้าที่ ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง		องค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน		องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งก่อ	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑
รวม ๒ ตำแหน่ง	๒	รวม ๒ ตำแหน่ง	๒	รวม ๒ ตำแหน่ง	๒
สำนักปลัด		สำนักปลัด		สำนักปลัด	
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑
นิติกร	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
นักจัดการงานทั่วไป	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑
นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑	นิติกร	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	นิติกร	๑	นักวิชาการเกษตร	๑
นักพัฒนาชุมชน	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑			ลูกจ้างประจำ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑			เจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานขับรถยนต์	๒				
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
คนงาน	๒	คนงาน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
		พนักงานดับเพลิง	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑
		พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับรถ	๑
		นักการ	๑	คนงาน	๓
รวม ๑๕ ตำแหน่ง	๑๗	รวม ๑๗ ตำแหน่ง	๑๗	รวม ๑๗ ตำแหน่ง	๑๙
กองคลัง		กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑
นักวิชาการคลัง	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	นักวิชาการพัสดุ	๑	นักวิชาการพัสดุ	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑		

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง		องค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน		องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งก่อ	
ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		ลูกจ้างประจำ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	คนงาน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
รวม ๘ ตำแหน่ง	๘	รวม ๘ ตำแหน่ง	๘	พนักงานจ้างทั่วไป	
กองช่าง		กองช่าง		คนงาน	๑
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	รวม ๘ ตำแหน่ง	๘
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	นายช่างโยธา	๒	กองช่าง	
นายช่างโยธา	๒	นายช่างสำรวจ	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		เจ้าพนักงานธุรการ	๑	วิศวกรโยธา	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ		นายช่างโยธา	๒
รวม ๔ ตำแหน่ง	๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑		
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
		พนักงานจ้างทั่วไป		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
		คนงาน	๑	รวม ๔ ตำแหน่ง	๕
		รวม ๗ ตำแหน่ง	๘		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑
นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑		
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑		
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
คนงาน	๒			ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	คนงาน	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดงมหาวัน		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ทุ่งก่อ	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าซาง		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ ทุ่งก่อ	๑
-	-	พนักงาน ครู อบต.		พนักงาน ครู อบต.	
ครู	๑๑	ครู	๒	ครู	๒
ผู้อำนวยการศูนย์โรงเรียนอนุบาล อบต.ป่าซาง		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๒		
รวม ๙ ตำแหน่ง	๒๐	รวม ๘ ตำแหน่ง	๑๐	รวม ๘ ตำแหน่ง	๘
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
รวม ๑ ตำแหน่ง	๑	รวม ๑ ตำแหน่ง	๑	รวม ๑ ตำแหน่ง	๑
รวมทั้งสิ้น ๔๐ ตำแหน่ง	๕๔	รวมทั้งสิ้น ๔๓ ตำแหน่ง	๔๖	รวมทั้งสิ้น ๔๐ ตำแหน่ง	๔๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
๖๓,๖๑๕,๘๐๐		๔๙,๐๐๐,๐๐๐		๔๗,๐๐๐,๐๐๐	

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง องค์การบริหารส่วนตำบลดงมหาวัน และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งก่อ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเลขพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีความเหมาะสมกับภารกิจอยู่แล้ว

และจะสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตรารว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนท้องถิ่นจากการสอบและทำให้มีพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล หรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตนโยบายครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระจำใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยละปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าซางสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้ การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๔.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่วิธีกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๓.๕.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๕.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๕.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๕.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๕.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๓.๖ ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ภารกิจหลักภารกิจรอง ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาวดังนี้

ความคาดหวังระยะสั้น

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ให้แต่ละส่วนราชการ

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีสถิติปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๓. ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

๔. กำหนดพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มขึ้นให้กับส่วนราชการที่มีปริมาณ ภารกิจที่เพิ่มขึ้น

๕. กำหนดอัตรากำลังของครู พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็ก (เด็ก ๑๐ คน :

ครู ๑ คน)

ความคาดหวังระยะยาว

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจากระดับต้น เป็นระดับกลาง

๒. กำหนด กลุ่มงาน/ฝ่าย เพื่อรองรับความก้าวหน้า

๓. ปรับปรุงตำแหน่ง ของสายวิชาการ จากชำนาญการ เป็นชำนาญการพิเศษ

๔. ปรับปรุงตำแหน่ง ของสายทั่วไป จากชำนาญงาน เป็นอาวุโส

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง โดยให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนตำบลป่าซาง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ตั้งอยู่ที่ ๑๓๘ หมู่ที่ ๑๑ บ้านห้วยขี้เหล็กกลาง โดยอยู่ห่างจากอำเภอเวียงเชียงรุ้งไปทางทิศเหนือประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	เขตอำเภอดอยหลวง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เขตตำบลทุ่งก่อ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เขตอำเภอพญาเม็งราย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เขตตำบลทุ่งก่อ , ดงมหัววัน

เนื้อที่

มีเนื้อที่ประมาณ ๘๗.๐๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๔,๔๑๒.๕๐ ไร่ ครอบคลุม ๑๖ หมู่บ้านพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีเนื้อที่ ๖ ไร่ ๗๒ ตารางวา

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นพื้นที่ราบระหว่างภูเขา สูงกว่าระดับน้ำทะเล ๔๒๐ เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ เป็นต้น และมีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ ตำบลป่าซางมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ เนื่องจากมีพื้นที่ป่าชุมชน มีแม่น้ำแม่เผือเป็นแม่น้ำสายหลักและมีลำห้วยในบางพื้นที่

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

- ฤดูหนาว
- ฤดูร้อน
- ฤดูฝน

๑.๔ ลักษณะของดิน

- เหนียวปนทราย

๒. สภาพทางสังคม

๒.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๕	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ขยายโอกาส	จำนวน	๒	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๕	แห่ง

๒.๒ สาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน	จำนวน	๒	แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน	จำนวน	๔	แห่ง
- อัตราการมีและการใช้ส้วมราดน้ำ	จำนวนร้อยละ	๑๐๐	
- อาสาสมัครสาธารณสุข	จำนวน	๑๙๗	คน

๒.๓ อาชญากรรม

- สถานีตำรวจ	จำนวน	๑	แห่ง
- จุดตรวจ	จำนวน	๑	แห่ง

๒.๔ ยาเสพติด

- มีเครือข่ายเฝ้าระวังยาเสพติด

๒.๕ การสังคมสงเคราะห์

- สงเคราะห์เบี้ยผู้สูงอายุ
- สงเคราะห์เบี้ยผู้พิการ
- สงเคราะห์ผู้ติดเชื่อ
- สงเคราะห์บุตรแรกเกิด

๓. ระบบบริการพื้นฐาน

๓.๑ การคมนาคมขนส่ง (ทางบก,ทางน้ำ,ทางราง ฯลฯ)

- ถนนลูกรัง	๘๒	สาย
- ถนนลาดยาง	๑๕	สาย
- ถนนคอนกรีต	๔๐	สาย
- สะพาน	๒๖	แห่ง

๓.๒ การไฟฟ้า

- การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหา คือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน

๓.๓ การประปา

การประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางไม่มีกิจการประปาแต่ละหมู่บ้านได้บริหารจัดการเอง และทุกหมู่บ้านสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ แต่จะมีปัญหาในปีที่ผ่านมาบางหมู่บ้านที่เกิดปัญหาภัยแล้งซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการใช้เครื่องสูบน้ำจากสระหนึ่งไปยังอีกสระที่ใช้ระบบประปา และสามารถแก้ไขปัญหามาให้ประชาชนได้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ดำเนินโครงการเกี่ยวกับพัฒนาแหล่งน้ำบรรจุน้ำในแผนพัฒนาสี่ปีเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปาได้จาก แหล่งน้ำผิวดิน

- ฝาย	๓๕	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	๙๒๑	แห่ง
- บ่อโยธาฯ	๙	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ	๕	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	๑๓	แห่ง

๓.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ เนื่องจากประชาชนได้นิยมใช้โทรศัพท์ส่วนบุคคลแทน ซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารได้รวดเร็ว และสามารถใช้บริการอินเทอร์เน็ตได้ เช่น โทรศัพท์มือถือ สำหรับสถานที่ราชการ ยังคงใช้ระบบโทรศัพท์พื้นฐานในการติดต่อสื่อสารใช้อยู่

๓.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีไปรษณีย์ และมีบริการไปรษณีย์จากไปรษณีย์ประจำอำเภอ ซึ่งมี จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ - เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์ และมีท่ารถขนส่งนครชัย จำนวน ๑ แห่ง อยู่ที่ตลาดบ้านเหล่า ให้บริการทุก ๗ ชั่วโมง และทุกวัน

- มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านมีครบทั้ง ๑๖ หมู่บ้าน
- มีบริการให้ใช้อินเทอร์เน็ตฟรี ที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
- องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีวัสดุ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ก็มีบางรายการที่ยังขาดแคลนเนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ วัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ นั้นมีไว้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังโพธิ์ในการดำเนินการกิจบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนเท่านั้น แต่หากประชาชนเดือดร้อน หรือหน่วยงานอื่นเดือดร้อน ก็สามารถมายืมใช้ได้

๔.ระบบเศรษฐกิจ

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ (ข้าวโพด , มันสำปะหลัง , ถั่วเหลือง) ทำสวน (ลิ้นจี่ , ลำไย) ทำการเลี้ยงสัตว์ ประมง อาชีพรับจ้างทั่วไป ทั้งภาคบริหาร ภาคการเกษตร และอาชีพรับราชการ ค้าขาย ธุรกิจการค้าและผู้ประกอบการ

๔.๑ การเกษตร

- กลุ่มเกษตรทำนาป่าชาย	จำนวน ๑๖ กลุ่ม (หมู่ที่ ๑-๑๖)
- กลุ่มลูกค้า ชกส.	จำนวน ๑๖ กลุ่ม (หมู่ที่ ๑-๑๖)
- กลุ่มเลี้ยงโค	จำนวน ๑๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงสุกร	จำนวน ๒ กลุ่ม (หมู่ที่ ๔ และ ๕)
- กลุ่มทำไร่นาสวนผสม	จำนวน ๒ กลุ่ม (หมู่ที่ ๑๐ และ ๑๑)
- กลุ่มอาสาสมัครปศุสัตว์	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรอินทรีย์	จำนวน ๑ กลุ่ม

๔.๒ การประมง

- ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชายไม่มีการประมง เป็นการจับปลาตามธรรมชาติในบริเวณในครัวเรือนตามฤดูกาลเท่านั้น

๔.๓ การปศุสัตว์

- การปศุสัตว์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชาย เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ เพื่อจำหน่ายและบริโภคเองในครัวเรือน

๔.๔ การบริการ

- รีสอร์ท	จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านอาหาร/ร้านกาแฟ	จำนวน ๒ แห่ง

๔.๕ การท่องเที่ยว

- ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าชายมีแหล่งท่องเที่ยว วนอุทยานน้ำตกตาดสายรุ้ง ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในพื้นที่ เช่น การจัดงานประเพณีต่าง ๆ และส่งเสริมกิจกรรมของวัด

๔.๖ อุตสาหกรรม

- ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชายไม่มีอุตสาหกรรม แต่มีการประกอบโรงสีขนาดเล็ก จำนวน ๕ แห่ง และมีโรงฆ่าสัตว์ จำนวน ๑ แห่ง

๔.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ธนาคาร	-	แห่ง	สถานีบริการน้ำมัน	๑	แห่ง
บริษัท	-	แห่ง	ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	-	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	-	แห่ง	ตลาดสด	-	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	๒๕	แห่ง	โรงฆ่าสัตว์	๑	แห่ง
ซูเปอร์มาเก็ต	-	แห่ง	อู่ซ่อมรถ	๔	แห่ง
-กลุ่มแกะสลักฯ	๑	กลุ่ม (หมู่ที่ ๖)			
-กลุ่มทอผ้าไหม	๑	กลุ่ม (หมู่ที่ ๑๓)			
-กลุ่มผ้าทอพื้นเมือง	๒	กลุ่ม (หมู่ที่ ๑ และ ๓)			
-กลุ่มตัดเย็บผ้า	๓	กลุ่ม (หมู่ที่ ๔, ๒ และ ๑๖)			
-กลุ่มแปรรูปอาหาร	๑	กลุ่ม (หมู่ที่ ๗)			
-กลุ่มกลุ่มผลิตกล้วยฉาบ	๑	กลุ่ม (หมู่ที่ ๙)			
-กลุ่มผลิตเทียนหอม	๑	กลุ่ม (หมู่ที่ ๘)			
-กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์	๒	กลุ่ม (หมู่ที่ ๖ และ ๑๒)			

๔.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

- ภาคการเกษตร	ร้อยละ	๖๑.๘๕
- ภาคค้าขาย	ร้อยละ	๔.๐๓
- รับจ้างทั่วไป	ร้อยละ	๓๒.๖๐
- อื่นๆ	ร้อยละ	๑.๕๒

๕. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๕.๑ การนับถือศาสนา

- ศาสนาพุทธ

๕.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- | | | |
|----------------------------------|-------------|----------------|
| - ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ | ประมาณเดือน | มกราคม |
| - ประเพณีวันสงกรานต์ | ประมาณเดือน | เมษายน |
| - ประเพณีสงกรานต์น้ำพระธาตุดอยภู | ประมาณเดือน | พฤษภาคม |
| - ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา | ประมาณเดือน | กรกฎาคม |
| - ประเพณีลอยกระทง | ประมาณเดือน | พฤศจิกายน |
| - ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา | ประมาณเดือน | กรกฎาคม ตุลาคม |

๖.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตพื้นที่ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทอเสื่อจากต้นกก, สานแห

ภาษาถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่พูดภาษาพื้นบ้าน

๖.๔ สิ้นค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในตำบลป่าซางได้มีสินค้าพื้นเมืองและของฝากส่วนใหญ่จะเป็น ตุ้งล้านนา , แจ่วบอง , การทอผ้าไหม ซึ่งประชาชนเริ่มหันมาทำไม้กวาดทางมะพร้าวและไม้กวาดดอกหญ้าของกลุ่มผู้สูงอายุ

๗. ทรัพยากรธรรมชาติ

๗.๑ น้ำ

ตารางแสดงข้อมูลแหล่งน้ำในเขตตำบลป่าซาง

ลำดับที่	ชื่อแหล่งน้ำ	สถานที่ตั้ง	เนื้อที่โดย ประมาณ (ไร่)
๑	อ่างเก็บน้ำห้วยขี้เหล็ก	หมู่ ๑ ห้วยขี้เหล็ก	๒๐๐
๒	สระน้ำโรงเรียนอนุบาลป่าซาง	หมู่ ๑ ห้วยขี้เหล็ก	๑
๓	ร่องควาย	หมู่ ๒ ห้วยขี้เหล็กใต้	๒
๔	ห้วยขี้เหล็ก	หมู่ ๒ ห้วยขี้เหล็กใต้	๑๐
๕	ร่องแย่ง	หมู่ ๓ ป่าซาง	๑๐
๖	ร่องคู	หมู่ ๓ ป่าซาง	๕
๗	ห้วยแม่ฝื่อ	หมู่ ๓ ป่าซาง	๑๐
๘	ลำห้วยหมอปลา	หมู่ ๔ ป่าซางเหนือ	๑๐
๙	ลำห้วยโป่งเงียม	หมู่ ๔ ป่าซางเหนือ	๑๐
๑๐	ห้วยปูแกง	หมู่ ๕ ห้วยหมากเอี้ยก	๖๒
๑๑	ห้วยแม่ฝื่อ	หมู่ ๕ ห้วยหมากเอี้ยก	๖๐
๑๒	ห้วยตาเหลือก	หมู่ ๕ ห้วยหมากเอี้ยก	๑๐
๑๓	ร่องไจ้	หมู่ ๖ ป่าสา	๖
๑๔	ร่องไผ่	หมู่ ๗ ห้วยห้าง	๑๑
๑๕	ห้วยดินดำ	หมู่ ๗ ห้วยห้าง	๖
๑๖	ห้วยห้าง	หมู่ ๗ ห้วยห้าง	๑๑
๑๗	สระน้ำสาธารณะห้วยห้าง	หมู่ ๗ ห้วยห้าง	๑
๑๘	สระน้ำโรงเรียนห้วยห้าง	หมู่ ๗ ห้วยห้าง	๑
๑๙	ห้วยทรายขาว/ห้วยสวนเมียง/ ห้วยหมากเอี้ยก	หมู่ ๘ ห้วยหมากเอี้ยกเหนือ	๓๐๐
๒๐	อ่างเก็บน้ำห้วยหมอปลา	หมู่ ๙ นาเจริญ	๑๕๐
๒๑	ฝายน้ำล้นห้วยหัวทุ่ง	หมู่ ๙ นาเจริญ	๑๖๐
๒๒	ห้วยกว้างปลา	หมู่ ๙ นาเจริญ	๒๕
๒๓	ห้วยกว้างปลา	หมู่ ๑๐ ประชากร่วมใจ	๓

ลำดับที่	ชื่อแหล่งน้ำ	สถานที่ตั้ง	เนื้อที่โดยประมาณ (ไร่)
๒๔	ห้วยขี้เหล็ก	หมู่ ๑๑ ห้วยขี้เหล็กกลาง	๑๑
๒๕	ห้วยสวนเหมี้ยง	หมู่ ๑๒ ป่าซางขุนนา	๒๐
๒๖	ร่องเหย่ง	หมู่ ๑๒ ป่าซางขุนนา	๕๒
๒๗	ห้วยแม่เผื่อ	หมู่ ๑๒ ป่าซางขุนนา	๑๐
๒๘	หนองป่ายาง	หมู่ ๑๓ เนินไทรพัฒนา	๒๖
๒๙	ห้วยไม้ซ่อง	หมู่ ๑๓ เนินไทรพัฒนา	๒๐
๓๐	อ่างห้วยแม่เลียบบน้อย	หมู่ ๑๓ เนินไทรพัฒนา	๑๒
๓๑	หนองปู่โตน	หมู่ ๑๓ เนินไทรพัฒนา	๑๓
๓๒	ห้วยแม่เผื่อตนบน	หมู่ ๑๓ เนินไทรพัฒนา	๓๒
๓๓	อ่างเก็บน้ำหนองบัว	หมู่ ๑๓ เนินไทรพัฒนา	๗๒
๓๔	อ่างเก็บน้ำหนองมน	หมู่ ๑๓ เนินไทรพัฒนา	๔๕
๓๕	ห้วยแม่เผื่อ	หมู่ ๑๔ บ้านหมากเอี้ยก	๓๗
๓๖	ห้วยน้ำงาม	หมู่ ๑๔ บ้านหมากเอี้ยก	๓๐
๓๗	ห้วยโป่ง	หมู่ ๑๔ บ้านหมากเอี้ยก	๓๐
๓๘	ห้วยตาเหลือ	หมู่ ๑๔ บ้านหมากเอี้ยก	๒๐
๓๙	สระน้ำโรงเรียนบ้านหมากเอี้ยก	หมู่ ๑๔ บ้านหมากเอี้ยก	๑
๔๐	ลำห้วยหมอบลา	หมู่ ๑๖ ป่าซางคอยแก้ว	๕
๔๑	สระน้ำโรงเรียนป่าซางเหนือ	หมู่ ๑๖ ป่าซางคอยแก้ว	๒ งาน

๗.๒ ป่าไม้ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีป่าไม้

๗.๓ ภูเขา ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีภูเขา

๗.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก เป็นที่นา ไร่ สวน ที่อยู่อาศัยร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินน้ำจืด หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค - บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของสาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นสวยงาม เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน
- สัญญาไฟเตือนจุดเสี่ยงไม่เพียงพอ
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางไม่มีกิจการประปา ดังนั้นเมื่อมีปัญหาหมู่บ้านที่เกิดปัญหาภัยแล้งซึ่งทาง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางได้แก้ไขปัญหาโดยใช้เครื่องสูบน้ำจากสระหนึ่ง ไปยังอีกสระเพื่อแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนขาดความรู้ในการพัฒนาอาชีพ
- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- กลุ่มอาชีพขาดการรวมตัวและขาดเงินทุน
- การรบกวนของแมลงและศัตรูพืชในการทำการเกษตร
- เกิดโรคระบาดในนาข้าว
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร เนื่องจากแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ และทำงานนอกพื้นที่
- ขาดแหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ชุมชนขาดความเข้มแข็ง
- ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ปัญหาเยาวชนขาดความอบอุ่นในครอบครัว
- ปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง ซึ่งไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของการบริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล
- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

- การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ ไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษี ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการปกครองตนเอง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เกิดจากการขาดจิตสำนึกที่ดี ในการกำจัดขยะและการลดปริมาณขยะ
- ปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้
- ปัญหาการเผาพื้นที่การเกษตรหลังการเก็บเกี่ยว
- ปัญหาหมอกควัน และไฟป่า

๖. ด้านการสาธารณสุข

- การระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
- ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- สื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง
- เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน
- ขาดงบประมาณในการศึกษา

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง/ปรับปรุงซ่อมแซมถนนคสล. เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน และการคมนาคมเข้าถึงพื้นที่การเกษตร
- ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างทางสาธารณะ และสัญญาณไฟเตือนเพิ่มเติม
- ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ ฝายทดน้ำ และชุดลอกลำห้วยหนองคลองบึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ส่งเสริมการรวมตัวของกลุ่มอาชีพในเขตพื้นที่
- ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ส่งเสริมถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีการผลิต
- ส่งเสริมสนับสนุนโครงการต้นแบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๓. ด้านสังคม

- สร้างผู้นำชุมชนเข้มแข็ง
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่
- ส่งเสริมการแข่งขันกีฬา ดนตรี

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้แก่ผู้นำท้องถิ่น และประชาชนได้รับทราบ
- ส่งเสริมสนับสนุนการอบรม การศึกษาดูงาน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่ายและทั่วถึง
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ศึกษาหาแนวทางการกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ และสร้างจิตสำนึก ในการลดปริมาณขยะ เช่น การรณรงค์ให้ประชาชนแยกขยะ และการใช้ถุงผ้าแทน ถุงพลาสติก เป็นต้น
- เสริมสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาการเผาพื้นที่การเกษตรหลังการเก็บเกี่ยว

วิสัยทัศน์ แนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

วิสัยทัศน์การพัฒนา

"พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและองค์ความรู้แก่ประชาชนให้พร้อมรองรับเออีซี เป็นเวทีเรียนรู้
ดูแลผู้สูงวัย ใส่ใจสืบสานภูมิปัญญาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืน"

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ส่งเสริมงานด้านคมนาคมและการขนส่ง ทางระบายน้ำ สะพาน ท่าเทียบเรือ และการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จะเป็นเพื่อรองรับการคมนาคม ภายในจังหวัด

๑.๒ ส่งเสริมพัฒนา และดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อให้มีน้ำเพียงพอต่อการเกษตรและการอุปโภค บริโภค ตลอดจนการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและการตลาด เพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากลสนับสนุนงานด้านการส่งเสริมอาชีพและฝึกอาชีพให้กับประชาชน กลุ่มแรงงานนอกระบบไม่มีงานทำ เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและอาชีพ รวมทั้งการส่งเสริมให้กลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำและมีรายได้เพื่อการยังชีพ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพและตามเกณฑ์มาตรฐาน

๓.๒ สร้างโอกาสและทางเลือกสำหรับเด็กเยาวชนและประชาชนเข้าถึงการบริการ การศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลายนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรด้านการศึกษาได้รับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

๓.๔ สนับสนุนการเรียนรู้ คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา รวมทั้งส่งเสริม การศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมทางด้านภาษา และการแต่งกายล้านนา

๓.๕ พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อเปิดโอกาส การเรียนรู้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง

๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ สื่อปลอดภัย สำหรับเด็กและเยาวชน ในการรับ ข่าวสาร เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

๓.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๔.๑ ส่งเสริมงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๔.๒ สนับสนุนที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัยที่ดี คงทน ถาวร และมีสภาพแวดล้อมที่ดี

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริมนมและอาหารกลางวันอย่างครบถ้วน และเป็นธรรม

๔.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนความสำคัญกับระบบเตือนภัยที่เกิดจากภัยธรรมชาติและภัยพิบัติในท้องถิ่น

๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาอาสพติดอย่างเป็นระบบ ภายใต้การบริหารจัดการอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

๔.๖ ส่งเสริมการบำรุงรักษาศิลปะ ศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

๔.๘ ส่งเสริมการสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔.๙ เสริมสร้างจิตสำนึกให้มีความจงรักภักดี เทิดทูนปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา

พระมหากษัตริย์

๔.๑๐ ส่งเสริมระบบการจัดทำฐานข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาตำบล

๔.๑๑ พัฒนาความรู้ ส่งเสริมประชาชนให้เกิดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาก่อนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาก่อนการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย และมลภาวะ

๕.๓ ส่งเสริมและพัฒนาก่อนอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน

๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ (Check Dam) เพื่อชะลอการไหลของน้ำ และตะกอนเสริมความสมบูรณ์ของป่า

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น

๖.๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๖.๔ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

๖.๕ การพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยี

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร

นโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานไว้ ๒ ระยะ คือ

นโยบายเร่งด่วน

การที่จะพัฒนาตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์บ้านเมืองและการสอดรับกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่กำลังจะเกิดขึ้นในเวลาอันใกล้ จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา แก้ไข และปรับปรุงในเรื่องที่จำเป็นอันดับต้น เพื่อตอบสนองความต้องการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันที ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ควรจะได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก โดยมีนโยบายในการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) จัดให้มีรถบรรทุกน้ำดับเพลิงเพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดภัยพิบัติ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพี่น้องประชาชนในเขตพื้นที่ หรือใช้ในกิจการต่าง ๆ ที่ใช้น้ำในการอุปโภค/บริโภค
- ๒) สนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการพัฒนาในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

- ๓) สนับสนุนการศึกษาการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศแก่ประชาชน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๔) สนับสนุนการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้แก่ประชาชน และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ภายในตำบลป่าซาง
- ๕) สนับสนุนกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีแก่ประชาชน และเสริมสร้างเครือข่ายด้านสาธารณสุขให้มากขึ้น

นโยบายตามพันธกิจหน้าที่

นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีแนวทางดังนี้

- ๑) ปรับปรุงแหล่งน้ำทางการเกษตรที่สำคัญและจำเป็นในการประกอบอาชีพและอุปโภคบริโภคให้เพียงพอและยั่งยืน
- ๒) มุ่งเน้นการพัฒนาเส้นทางคมนาคม และถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
- ๓) จัดระบบไฟฟ้า น้ำประปาทั้งการอุปโภคและบริโภคให้เข้าถึงทุกพื้นที่

นโยบายการพัฒนาด้านการบรรเทาสาธารณภัย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสาธารณภัยที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จึงมีความสำคัญและจำเป็นมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นอัคคีภัย ภัยจากคมนาคมและขนส่ง หรือภัยธรรมชาติที่จะส่งผลกระทบต่อชุมชนยิ่งขึ้นอีกทั้ง การเตรียมความพร้อมดังกล่าวจะเป็นการสร้างการยอมรับ ความเชื่อมั่น และภาพลักษณ์ที่ดีของตำบลในการแสดงศักยภาพ ความพร้อมของตำบลด้านการจัดการสาธารณภัย โดยมีแนวทางดังนี้

- ๑) จัดให้มีรถบรรทุกน้ำดับเพลิง เพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดภัยพิบัติ และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน
- ๒) จัดสวัสดิการสงเคราะห์การช่วยเหลือประชาชนที่ประสบความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติและภัยพิบัติต่าง ๆ

นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ส่งเสริมและสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ ลดรายจ่ายให้กับประชาชนทุกระดับ โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนในระดับฐานรากของตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ภายในตำบล เช่น กลุ่มสวนยางพารากลุ่มสวนปาล์ม กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มสตรี กลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ป่วยเอดส์ กลุ่มเด็กและเยาวชน ฯลฯ
- ๒) สนับสนุนการเรียนรู้ชุมชน แหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ให้ความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร

นโยบายการพัฒนาด้านสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบล ให้สุขภาพแข็งแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีแนวทาง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีการจัดการปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี
- ๒) ส่งเสริมให้มีการป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดต่างๆ
- ๓) ส่งเสริมการดำเนินงานของกลุ่ม อสม. ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- ๔) ส่งเสริมกิจกรรมและรณรงค์ให้เกิดสุขภาวะที่ดีแก่ประชาชน

นโยบายการพัฒนาด้านคน สังคม และการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล การพัฒนาระบบเครือข่าย สารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่น และรักษาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืน โดยมีแนวทางดังนี้

- ๑) สนับสนุนการศึกษาของนักเรียนในตำบลป่าซางทุกโรงเรียน รองรับการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ที่จะเกิดขึ้นในปี ๒๕๕๘
- ๒) ส่งเสริมการอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่เด็กและเยาวชน
- ๓) ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเด็กนักเรียนที่ขาดแคลนให้ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
- ๔) ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของตำบลป่าซาง เช่น งานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีบุญบั้งไฟ ฯลฯ
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ ขนบธรรมเนียมประเพณี ของท้องถิ่น
- ๖) สนับสนุนให้มีสนามกีฬา และมีการจัดแข่งขันกีฬาในระดับหมู่บ้านและตำบลเพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

นโยบายการพัฒนาด้านการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และปัญหาอาชญากรรม โดยให้ประชาชนและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาอาชญากรรม การเผยแพร่อบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันอาชญากรรมแก่ประชาชน องค์กรชุมชน รวมทั้งผู้นำท้องถิ่น โดยมีแนวทาง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมทบทวนของอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน(อปพร.) ชูด รักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) กรรมการหมู่บ้าน (กม.) และกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- ๒) สนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติด และปัญหาอาชญากรรมในตำบล
- ๓) สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มกู้ชีพกู้ภัย
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคคลในด้านต่างๆประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันตนเองและทรัพย์สิน เพื่อเตรียมตัวในการเปิดรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

นโยบายการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ส่งเสริมสนับสนุนการฟื้นฟูสภาพและการป้องกันการเสื่อมโทรมหรือสูญสิ้นไปของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- ๑) สนับสนุนให้มีการป้องกัน บำรุงรักษาป่าชุมชน และป่าต้นน้ำ
- ๒) สนับสนุนให้มีการบำรุงรักษา พัฒนาแหล่งน้ำในชุมชน
- ๓) สนับสนุนการป้องกันและดูแลพื้นที่สาธารณประโยชน์

นโยบายการพัฒนาด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม ซึ่งมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ดังนั้นจึงมีแนวนโยบาย ดังนี้

- ๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและการบริการ เช่น งานบริหารงานบุคคลโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๒) มุ่งเน้นพัฒนาฝีมืออบรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ตลอดจนพนักงาน ลูกจ้าง ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และมีประสบการณ์ในการทำงาน เพิ่มแนวคิดในการพัฒนาตำบลป่าซาง
- ๓) สร้างแรงจูงใจและเพิ่มขวัญกำลังใจให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ผลการปฏิบัติงานดีเด่น และเป็นที่ยอมรับ
- ๔) ประสานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอเวียงเชียงรุ้งและพื้นที่อื่นๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน
- ๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร เอกสารข่าว วารสารเผยแพร่กิจกรรมให้ประชาชนได้รับทราบ

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางต้องมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางต้องมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางต้องมีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงาน ที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง ตามวิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง คือ "พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและองค์ความรู้แก่ประชาชนให้พร้อมรองรับเออีซี เป็นเวทีเรียนรู้ดูแลผู้สูงวัย เยาวชนรุ่นใหม่ใส่ใจสืบสานภูมิปัญญาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืน"

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางได้กำหนดวิธีการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยแบ่งภารกิจ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้บัญญัติในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น
- (๖) การสาธารณสุขการ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths=)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ยังเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับ ตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล เช่น หมู่ ๑๕ ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่ที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง เนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางจึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การขยายไฟฟ้าและประปา อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ภาคสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths=S)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยกำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน (Weaknesses=W)

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการส่งเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และชุมชนยังขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด และร้อยละ ๔๐.๕๐ ของครัวเรือนทั้งหมดยังเป็นครัวเรือนที่ยากจน

โอกาส (Opportunities=O)

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีสถานศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats=T)

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนแปลง เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๗) การควบคุมอาคาร

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strengths=S)

๑. มีนโยบายด้านการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
๒. มีการจัดตั้งองค์กรสนับสนุนงาน เช่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศูนย์ต่อต้านเอาชณะยาเสพติด
๓. พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่
๔. เขตพื้นที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีศักยภาพง่ายต่อการขอความช่วยเหลือในการระงับเหตุเร่งด่วน
๕. มีบุคลากรในการปฏิบัติงานทดแทนกันได้

จุดอ่อน (Weaknesses=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
๒. การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานและเป็นระบบ

โอกาส (Opportunities=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats=T)

๑. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths=s)

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว,ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์,ลำไยและยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่สวยงามและยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน (Weaknesses=W)

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีอาชีพเกษตรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส (Opportunities=O)

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats=T)

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชนหนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สินและรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths=s)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weaknesses=W)

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมาต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การแยกขยะครัวเรือน

โอกาส (Opportunities=O)

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats=T)

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชนประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
จุดแข็ง (Strengths=S)

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา
โครงสร้างการบริหารจัดการและบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้
ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้
การสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดทำ งานประเพณีประจำปีชนเผ่าเมี่ยน

จุดอ่อน (Weaknesses=W)

ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ถึงแม้จะมีบุคลากร
ตามโครงสร้างแต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่ง
ปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักสูตร คำสอน
ศาสนา

โอกาส (Opportunities=O)

ในพื้นที่อำเภอเวียงเชียงรุ้ง มีสถานศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา
มัธยมศึกษา เทคนิค ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats=T)

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษาขาดความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ
เรื่องการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบ
ต่อแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามา
รวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชนเผ่าเมี่ยนเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกล
ศาสนามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน และมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weaknesses=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

๔. ความไม่พร้อมในการดำเนินการตามนโยบาย เช่น การถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ยังไม่ชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ และบางภารกิจที่ถ่ายโอนมาแต่ท้องถิ่นยังไม่มีความพร้อมในการรองรับถ่ายโอนภารกิจ

๕. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการ และการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามาตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง

โอกาส (Opportunities=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การเงินการคลัง และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

๓. นโยบายรัฐบาลเน้นการส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น

๔. ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการยอมรับจากสังคมว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนมากที่สุด

๕. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมายเพื่อทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานราชการมากยิ่งขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats=T)

๑. มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองบ่อย ซึ่งการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถทำได้ทันต่อเหตุการณ์

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๓. อบต. จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๗. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาที่เหมาะสม
๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. อบต. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๐. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ

จุดอ่อน W

๑. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ในบางตำแหน่งงานยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๕. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจนในการสั่งการ

โอกาส O

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๔. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
๕. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๖. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๗. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน

อุปสรรค T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้อบต. ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

อุปสรรค T

๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๓. ประชาชนในพื้นที่เกิดความเคยชินในการให้บริการของ อบต. ทำให้ไม่จัดการกับปัญหาเบื้องต้นของตนเองได้

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างโดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิภณองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชนและแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา พนักงานจ้างภารกิจจำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๖ อัตรา ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางให้เหมาะสมของอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลไว้เช่นเดิม และคงอัตรากำลังพนักงานจ้างไว้ดังเดิม ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ซึ่งในอนาคตหากปริมาณงานเพิ่มขึ้น อาจพิจารณาขอเพิ่มอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัด ด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะ ให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตารางโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานอำนวยการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานอำนวยการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง มาตรฐานที่คน ๑ คนจะใช้เวลาทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		

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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ หรืองานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่มีข้อระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ จากการกำหนดกรอบอัตรากำลังควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะสามารถวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร
จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๐	กองคลัง (๐๒)	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑	-	
๒๑		นักวิชาการคลัง	วิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	-	
๒๒		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	-	
๒๓		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	-	
๒๔		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	-	
๒๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๒๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๒๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
		รวม ๘ ตำแหน่ง		-	๘	-	
๒๘	กองช่าง (๐๓)	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	-	
๒๙		วิศวกรโยธา	วิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	กำหนดตาม โครงสร้าง
๓๐		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	-	
๓๑		นายช่างโยธา	ทั่วไป (อาวุโส)	-	๑	-	
๓๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	-	
๓๓		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๓๔		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๑	๖	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๓๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	-	-	๑	ว่างเมื่อ ๓ ส.ค.๖๕ อยู่ระหว่าง ก อบต. ดำเนินการสรรหา	
๓๖		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ (ปฏิบัติการ/ปฏิบัติการ)	-	๑	-		
๓๗		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	-		
๓๘		เจ้าพนักงานพลัด	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	ว่างเมื่อ ๓๐ พ.ค.๖๖ รับโอนย้าย	
๓๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-		
๔๐	๑. ศพต. อบต.	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก อบต.ป่าซาง	-	-	-	๑	*กำหนดเพิ่ม	
๔๑	ป่าซาง	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	-	-	๑	ว่างเมื่อ ๑ ก.ค.๖๕ รับโอนย้าย	
๔๒		ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	-	-	๑	ว่างเมื่อ เมื่อ ๑ พ.ค.๖๐ อยู่ระหว่าง กอบต.ดำเนินการสรรหา	
๔๓		ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	-	๑	-		
๔๔		ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	-	๑	-		
๔๕		ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	-	๑	-		
๔๖		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-		
๔๗		๒. โรงเรียนอนุบาล อบต.	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (เงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานบริหารสถานศึกษา	-	-	๑	ว่างเมื่อ ๑ ต.ค.๕๗ อยู่ระหว่างกอบต. ดำเนินการสรรหา
๔๘		ป่าซาง	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	-	๑	-	
๔๙	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๓)		สายงานการสอน	-	๑	-		
๕๐	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๑)		สายงานการสอน	-	๑	-		
๕๑	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๑)		สายงานการสอน	-	๑	-		
๕๒	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๑)		สายงานการสอน	-	๑	-		
๕๓	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๑)		สายงานการสอน	-	๑	-		
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-		
๕๕	คนงาน (นักการภารโรง)		พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-		
			รวม ๒๑ ตำแหน่ง			๑๕	๖	
๕๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ (ชำนาญการ)	-	๑	-		
		รวม ๑ ตำแหน่ง		-	๑	-		
รวมทั้งสิ้น ๕๖ ตำแหน่ง				๑	๔๖	๙		

หมายเหตุ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร
ท้องถิ่นจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๑ อัตรา |

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลว่าง ๑ อัตรา

สำนักปลัด อบต.

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๕ ตำแหน่ง
๑๗ อัตรา แยกเป็น

- | | |
|---------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภทวิชาการ | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๓. ประเภททั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๗ อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |

ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๕ ตำแหน่ง รวม ๑๗ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคน
ครอง ๑๕ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่าง ๒ อัตรา

กองคลัง

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง
๘ อัตรา แยกเป็น

- | | |
|---------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภทวิชาการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๓. ประเภททั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๓ อัตรา |

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง
๘ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่าง ๐ อัตรา

กองช่าง

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๕ ตำแหน่ง
๗ อัตรา แยกเป็น

- | | |
|---------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภทวิชาการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ประเภททั่วไป | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๒ อัตรา |

ปัจจุบันในกองช่าง อบต.ป่าซาง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคน
ครอง ๖ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา แยกเป็น

- ๑. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา
- ๒. ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒ อัตรา
- ๓. ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๔. ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
- ๕. พนักงานครู จำนวน ๑๑ อัตรา
- ๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
- ๗. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๒๑ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๕ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๖ อัตรา และมีความต้องการครู/ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เพิ่ม) จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีคนครอง (คน)	กรอบอัตราว่างครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม) (คน)
๔๙	๕	๒	๒

โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีคนครอง (คน)	กรอบอัตราว่างครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม) (คน)
๑๒๐	๖	-	๒

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น

- ๑. ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๑ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๐ อัตรา

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจที่ รวมทั้งกรอบว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอบอัตราว่าง)
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๓ อัตรา ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา	๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๙ อัตรา ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน ๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบลมีจำนวนร้อยละ ๓๖.๘๔ ของกรอบพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	
$\frac{\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด}} = \frac{๑๔ \times ๑๐๐}{๓๖} = ๓๖.๘๔ \%$	

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงได้กำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังแล้ว ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้งจังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ รับโอนย้าย
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๓	สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๗	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑		๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ รับโอนย้าย
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ประเภท/ระดับ เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๓ ส.ค.๖๕ อยู่ระหว่าง ก อบต. ดำเนินการสรรหา
๓๖	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๓๐ พ.ค.๖๖ รับโอนย้าย
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	ศพ.อบต.ป่าซาง								
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๔๑	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.ค.๖๕ รับโอนย้าย
๔๒	ครูผู้ช่วย (เงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ พ.ค.๖๐ อยู่ระหว่าง กอบต. ดำเนินการสรรหา
๔๔	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔๕	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ประเภท/ระดับ เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	โรงเรียนอนุบาล อบต.ป่าซาง								
๔๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ต.ค.๕๗ ๒๙/๑๒/๕๖ อยู่ระหว่าง กอบต. ดำเนินการสรรหา
๔๘	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔๙	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕๐	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕๑	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕๒	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕๓	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (นักรักษาโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	รวม	๒๐	๒๑	๒๑	๒๑	๑	-	-	-
๕๖	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	รวมทั้งสิ้น	๕๔	๕๖	๕๖	๕๖	+๒	-	-	-

หมายเหตุ * กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวดวงตา นิงงษา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายสมควร นัยต๊ิบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงียง จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราค่าตอบแทน		การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าตอบแทน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	อัตราค่าตอบแทน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	ว่างเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ ฟื้นฟูงบฯ
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๕๑๓,๓๖๐	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๖,๒๕๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔๖๖,๒๕๐	
๔	นักจัดการทั่วไป	ป/ว.ม.	๑	๑	๓๒๖,๒๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๒๖,๒๖๐	
๕	นักการ	ป/ก./ก/ก	๑	-	๓๕๕,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๓๖๐	ว่างเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๖ ฟื้นฟูงบฯ
๖	นักทั่วไปทุกประเภท	ป/ว.ก	๑	๑	๓๐๐,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๐๐,๓๖๐	
๗	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ป/ว.ก	๑	๑	๒๘๘,๒๕๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๘๘,๒๕๐	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป/ว.ก	๑	๑	๓๕๕,๒๕๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๒๕๐	
๙	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป/ว.ม.	๑	๑	๓๓๘,๘๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๓๘,๘๖๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ว.ม.	๑	๑	๒๖๐,๕๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๖๐,๕๐๐	
๑๑	พนักงานช่างเทคนิคการกิจ	-	๑	๑	๓๕๕,๘๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๘๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑	๓๐๘,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๐๘,๕๖๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑	๓๓๕,๘๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๓๕,๘๖๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑	๓๕๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๐,๐๐๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑	๓๘๘,๘๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๘๘,๘๖๐	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ไม่กึ่ง)	-	๑	๑	๓๕๘,๘๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๘,๘๖๐	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ไม่กึ่ง)	-	๑	๑	๓๒๖,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๒๖,๘๐๐	
๑๘	พนักงานขับรถทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๐	กองคลัง (๑๔)	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๕๖๐,๕๖๐	
๒๒	นักวิชาการคลัง	ป/ว.ม.	๑	๑	๓๘๘,๕๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๘๘,๕๐๐	
๒๓	นักวิชาการระดับชำนาญการ	ป/ว.ม.	๑	๑	๓๖๖,๒๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๖๖,๒๖๐	
๒๔	เจ้าพนักงานกานเงินและบัญชี	ป/ว.ม.	๑	๑	๒๘๘,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๘๘,๓๖๐	
๒๕	พนักงานช่างเทคนิคการกิจ	ป/ว.ม.	๑	๑	๓๒๖,๒๕๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๒๖,๒๕๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานกานเงินและบัญชี (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑	๓๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๒๖,๕๐๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานกานเงินและบัญชี (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑	๓๒๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๒๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อตางาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดหวังต่อปี		อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)		ค่าใช้จ่ายรวม (ข)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๘	ปลอญาง (๑๕๕)	ต้น	๑		๕๖๖,๐๐๐	๑	๑			๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๕๙๑,๐๐๐	๕๙๑,๐๐๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการ (นักบริหารงานช่าง)	ป/ก/ช	๑			๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	
๓๐	วิศวกรโยธา	ป/ก/ช	๑			๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/ช.๒	๑			๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	
๓๒	นักช่างโยธา	ป.๒/ช.๒	๑			๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	
๓๓	นักช่างโยธา	ป.๒/ช.๒	๑			๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	
๓๔	ผู้ช่วยนักช่างโยธา (ผู้ควบคุม)		๑			๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	
๓๕	ผู้ช่วยนักช่างโยธา (ผู้ควบคุม)		๑			๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	
๓๖	นักวิชาการการศึกษา (สายงานบริหารงาน)	ต้น	๑		๕๖๖,๐๐๐	๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๕๙๐,๐๐๐	๕๙๐,๐๐๐	ว่างเมื่อ ๓ ต.ค.๕๕
๓๗	นักวิชาการการศึกษา	ป.๒/ช.๒	๑		๒๖๖,๐๐๐	๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	อยู่ระหว่างสอบดำเนินการสรรหา
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/ช.๒	๑		๒๖๖,๐๐๐	๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	ว่างเมื่อ ๓๐ พ.ค.๕๖
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒/ช.๒	๑		๒๖๖,๐๐๐	๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	ว่างเมื่อ ๓๐ พ.ค.๕๖
๔๐	พนักงานช่างทั่วไป		๑			๑	๑							
๔๑	พนักงานช่างทั่วไป		๑			๑	๑							
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าซาง		๑			๑	๑							*กำหนดเพิ่ม
๔๓	ครู (สายงานการสอน)	ค.๒.๓	๑			๑	๑							ว่างเมื่อ ๓ ต.ค.๕๕
๔๔	ครูผู้ช่วย (สายงานการสอน)	ค.๒.๓	๑			๑	๑							รับโอนย้าย
๔๕	ครูผู้ช่วย (สายงานการสอน)	ค.๒.๓	๑			๑	๑							ว่างเมื่อ ๓๐ พ.ค.๕๖
๔๖	พนักงานช่างเทคนิค		๑			๑	๑							อยู่ระหว่างสอบดำเนินการสรรหา
๔๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้ฝึกหัด)		๑			๑	๑							เงินอุดหนุน
๔๘	โรงเรียนอนุบาล อบต.ป่าซาง		๑			๑	๑							เงินอุดหนุน
๔๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (สายงานบริหารงานศึกษา)	ค.๒.๖	๑			๑	๑							เงินอุดหนุน
๕๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ค.๒.๖	๑			๑	๑							ว่างเมื่อ ๓ ต.ค.๕๖

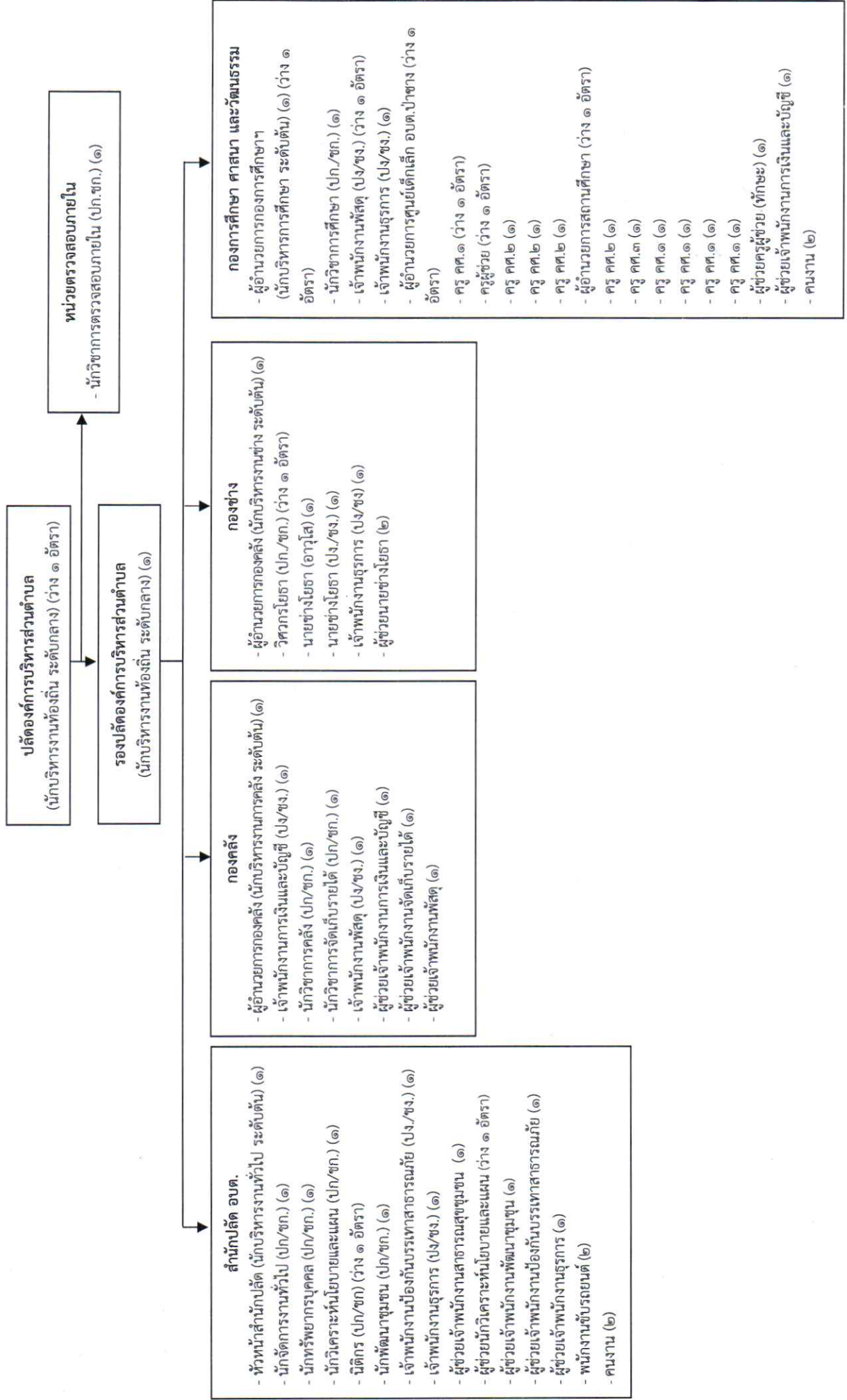
Sam
๑๙/๑๒/๕๕

pp
๑๙/๑๒/๕๕

๑๙/๑๒/๕๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง



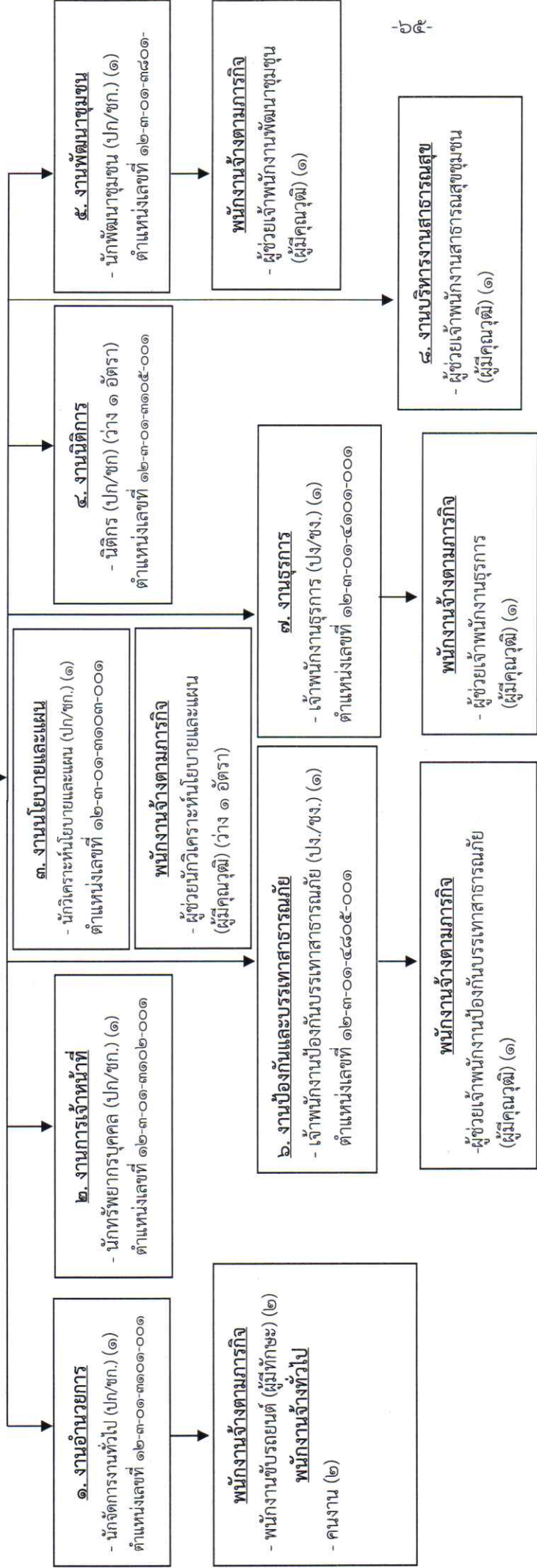
ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อ่านรายการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส (ที่มี/ที่ ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน (ที่มี/ที่ ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ ว่าง)	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กฯ (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา. (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ ว่าง)	ครู คศ.๓ (ที่มี/ที่ ว่าง)	ครู ผู้ดูแล เด็ก (ที่มี/ที่ ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-/๑	๑/-	๓/๑	๕/-	๓/๒	๑/-	๕/-	๒/๑	-/๑	๕/-	๔/-	๑/-	-/๒	๑๓/๑	๔/-	

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (๑)

ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

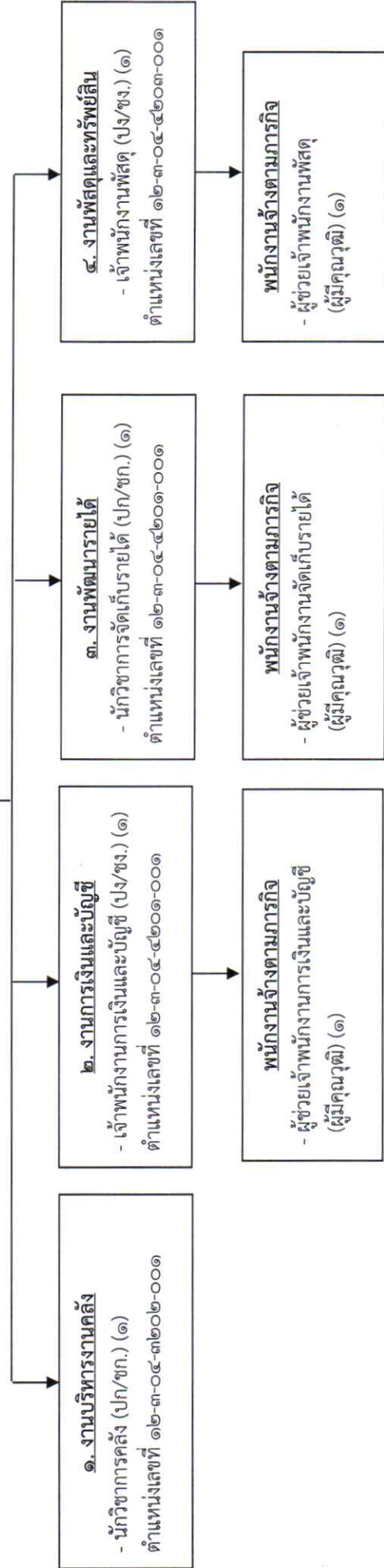


ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	งานที่มี/ว่าง	อาวุโส			ชำนาญการ
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑/-	-	๑/-	๓/๑	๒/-	-	-	๒/๑	-	๒/-

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
 นักบริหารงานองค์กร (ระดับต้น) (๑)
 ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑

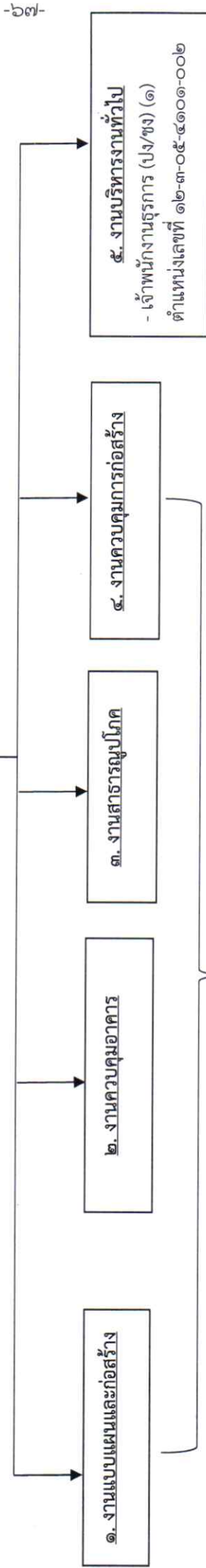


ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	๒/-	-	-	๒/-	-	-	-	๓/-	-

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
 นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) (๑)
 ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑

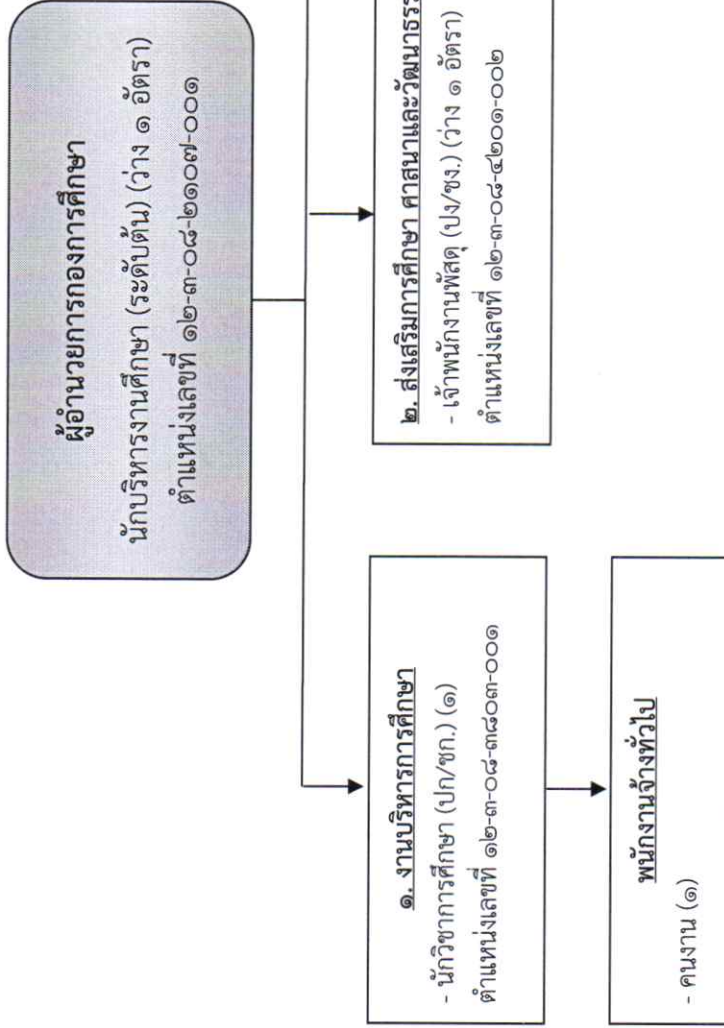


- นายช่างโยธา (อส) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑
- วิศวกรโยธา (ปก/บช) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ (กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ)
- นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๑) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒)

ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีที่ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	ต้น	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานที่มีที่ว่าง			
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	๑/-	-	๒/-	-	๒/-	-

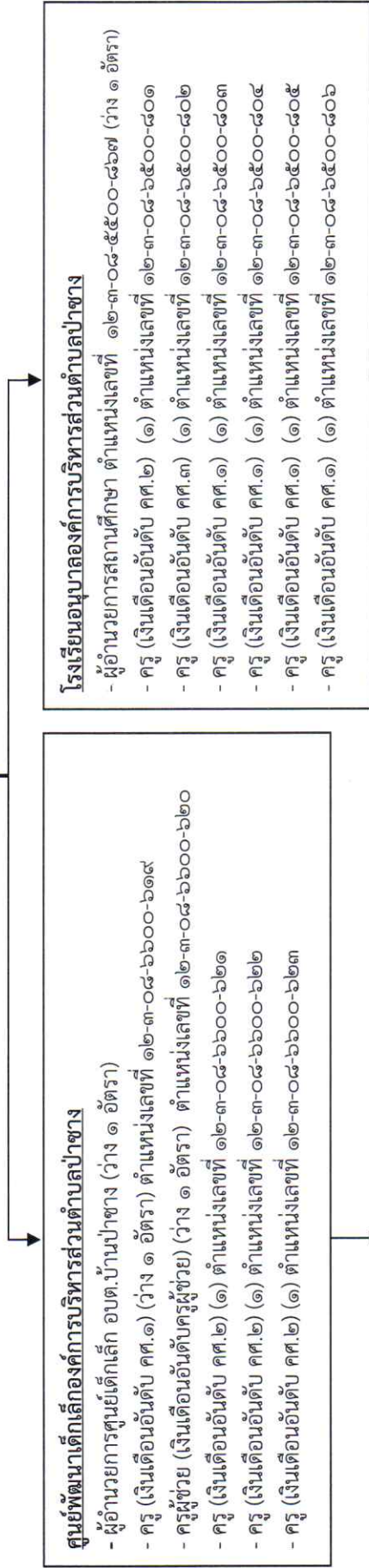
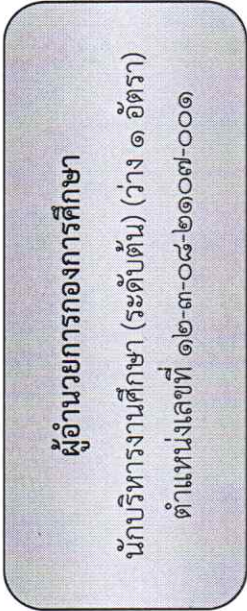
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานงาน	ครูประจำ		
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-/๑	-	๑/-	-	-	๑/-	-	-	-	๑

โครงสร้างองค์การการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ผู้อำนวยการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป		
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ปฏิบัติงาน						อาวุโส	ชำนาญงาน
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙	-/๒	๒	๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน		
๑๒	นางสาวณัฐวรรณ วิภา	วิทยาคณะครุศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	-	๓๕,๕๖๐ (๑๖,๓๓๐x๑๒)	-	-	-	๓๕,๕๖๐		
๑๓	นางสาวเปศล มีนวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๓๕,๕๖๐ (๑๖,๖๓๐x๑๒)	-	-	-	๓๕,๕๖๐		
๑๔	นางสัณฐีย์ จาอินตะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๓๕,๕๖๐ (๑๔,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๓๕,๕๖๐		
๑๕	นายศุภกฤต สมเพ็ชร	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๓๕,๕๖๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๓๕,๕๖๐		
๑๖	นายกรกฎ ไกรทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒,๘๐๐ (๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒,๘๐๐		
๑๗	นายจันฉวี ประทีปะ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๓๕,๕๖๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๓๕,๕๖๐		
๑๘	พัญชนา ช้างหิ้วยี่ไป นางสาวพวงมาลา ศรีพรหม	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๙	นายสุร ประทีปะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๒๐	นางสาวมณฑิราญ คำน้อย กองคลัง (๑๔)	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตุน	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตุน	๕๐๖,๕๖๐ (๕๒,๒๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๕๘,๕๖๐		
๒๑	นางสิริวรรณ แก้วรากนุช	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	-	๓๘๙,๕๐๐		
๒๒	นางสาวนุภาพร พรมไญย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	-	๓๕๖,๑๖๐		
๒๓	นางสาวพรพิณ แสนศิลา	ปวส. (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๕๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	-	๒๕๙,๓๖๐		
๒๔	นางสาวสุพรรณ วงษ์พันธ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	-	๓๐๒,๒๘๐		
๒๕	พนักงานขับรถคนกรกิจ นางสาวสายสุนีย์ แก้วคือ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๒๖,๘๕๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๖,๘๕๐		

Handwritten signature and initials

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การสมัครงานเดิม			การสมัครงานครั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
๒๖	นายสุธี อุดอันแก้ว	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐	
๒๗	นายอุดม เมืองแก้ว	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐	
๒๘	กองช่าง (๑๕)	ครูศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้ช่วยกรรมการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๑	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๕๒๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๕๖๐	
๒๙	-	-	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	วิศวกรโยธา	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	-	-	-	กำหนดตามโครงสร้าง	
๓๐	นางสาวณีย์ จุ่มพระสิงห์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	๒๐๗,๒๕๐ (๑๗,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๒๕๐	
๓๑	นายบัณฑิต อินตะจักร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส	นายช่างโยธา	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	๒๖๙,๕๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๕๘๐	
๓๒	นายวสันต์ บุศดี	ปวส. (โยธา)	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง	นายช่างโยธา	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	๓๕๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๖๔๐	
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเจริญเดช สุทธิแสน	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๒๑,๕๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๕๒๐	
๓๔	นายอัสนันเดช ธรรมจักร์	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๓๓๗,๑๖๐ (๑๓,๕๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๗,๑๖๐	
๓๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)	-	๑๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๑	๓๙๓,๖๐๐ (๕๙,๓๐๐+๕๐,๓๐๐/๓x๑๒)	๕๒๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเมื่อ ๓ ส.ค.๖๕ อยู่ระหว่าง กบด. ดำเนินการสรรหา	
๓๖	นางสาวนันทิรา รักษาดี	ครูศาสตร์มหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	นักวิชาการศึกษา	๑๒-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเงินเดือน			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
๓๗	นางสาวอรุณรีดา สุวีรคำ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๕๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๒-๓-๐๘-๕๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑๐๗,๕๒๐ (๒๕,๖๖๐*๑๒)	-	-	๓๐๗,๕๒๐
๓๘	-	-	๑๒-๓-๐๘-๕๑๐๓๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑๒-๓-๐๘-๕๑๐๓๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๒๓๗,๕๐๐ (๕,๗๕๐+๕๐,๙๐๐/๒*๑๒)	-	-	ว่างเมื่อ ๓๐ พ.ค.๖๖ รับโอนย้าย
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายอุดมชัย ตาลาน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๔๐	สพต.อบต.ป่าซาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๔๑	-	-	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๕	ครู	คศ.๑	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๕	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.ค. ๖๕ รับโอนย้าย
๔๒	-	-	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๐	ครูผู้ช่วย (สายงานการสอน)	ครูผู้ช่วย	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๐	ครูผู้ช่วย (สายงานการสอน)	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ พ.ค.๖๖ อยู่ระหว่าง กอบต. ดำเนินการสรรหา
๔๓	นางปราณี เหล่าสุโพธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๑	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๒	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๑	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	นางศิริภรณ์ พรหมนทีกุล	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๒	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๒	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๒	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	นางสาวบานเย็น ปันปู	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๓	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๒	๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๓	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางกิ่งดาว พงษ์ศิริโรจน์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่าง ๑ ต.ค.๕๙๗
๔๗	โรงเรียนอนุบาล.อบต.ป่าซาง	-	๑๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๘๖๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (สายงานบริหารสถานศึกษา)	คศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๘๖๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (สายงานบริหารสถานศึกษา)	คศ.๒	-	-	-	อยู่ระหว่าง กอบต. ดำเนินการสรรหา
๔๘	นางอรุณรัตน์ วงศ์ทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๘๐๑	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๘๐๑	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙	นางสาวเพ็ญโสภา เทพบัน	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๘๐๒	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๓	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๘๐๒	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	นางเรณู เมื่องคำ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๘๐๓	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๘๐๓	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	นางสาวสุภาพรณ ยอดปัญญา	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๘๐๔	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๘๐๔	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	นางจันทรีเพ็ญ แก้วคือ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๘๐๕	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๘๐๕	ครู (สายงานการสอน)	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

๙
ค.ค.
๑๙/๖/๖๖


๑๙/๖/๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
๕๓	นางธิษุณ วาดเอี่ยมวงศ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๕-๖๕๐๐-๕๐๖	ครู (สายงานการสอน)	ศศ.๑	๑๒-๓-๐๕-๖๕๐๐-๕๐๖	ครู (สายงานการสอน)	ศศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	นางสาวปานชีวา หานบุญสม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๕	นายถาวร กำพรม	-	-	คนงาน (นักการภารโรง)	-	-	คนงาน (นักการภารโรง)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	หน่วยตรวจลงตราภายใน นางสาวนงนภญา มณีเงินสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๔๕,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐*๑๒)	-	-	๓๔๕,๕๐๐

หมายเหตุ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้ระบุแยกทุกตำแหน่ง ทั้งอัตราที่มีคนครอง อัตราว่าง รวมถึงข้าราชการและบุคลากรถ่ายโอนด้วย

ทั้งนี้ กรณีที่มีคนครองตำแหน่ง ให้ระบุระดับของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามข้อเท็จจริง

*ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาวดวงตา นิงงษา)

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายทรงเกียรติ ศรีกันเอย)

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายสมศร นัยติบ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างในสังกัดทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงานและทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกันบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล ป่าซางรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วน ตำบลป่าซาง ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาชีพเข้ามา ใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ได้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงามพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่กว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
ที่ ๓๗๗ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างในงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 - ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
 - ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
 - ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
 - ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
 - ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
 - ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
 - ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
 - ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคน ที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ได้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

เริ่มประชุม เวลา.....น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. การแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ที่ ๓๗๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

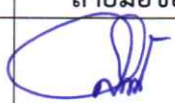


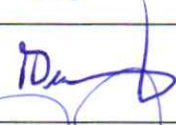


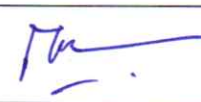

๒. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามแนวทางและกำหนดการที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ให้จังหวัดเชียงราย จำนวน ๗ เล่ม ภายในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ได้ตรวจสอบก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

.....
.....

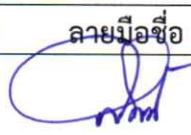







ปิดประชุม เวลา.....น.

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมควร นัยดีบ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง /ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลป่าซาง/กรรมการ	
๓	นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง/ กรรมการ	
๔	นางสาวนงค์คราญ คำน้อย	ผู้อำนวยการกองคลัง /กรรมการ	
๕	นายสาธิต อิกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง /กรรมการ	
๖	นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม /กรรมการ	
๗	นางสาวกัญญ์ธวัล วันดี	หัวหน้าสำนักปลัด อบต./คณะกรรมการและ เลขานุการ	
๘	นางสาวดวงตา นิงงา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ /ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมควร นัยดีบ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง/ ประธานกรรมการ	
๒	นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลป่าซาง/กรรมการ	
๓	นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง/ กรรมการ	
๔	นางสาวนงศ์คราญ คำน้อย	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	
๕	นายสาธิต ธิกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	
๖	นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม /กรรมการ	
๗	นางสาวกัญญ์ธวัช วันดี	หัวหน้าสำนักองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง/ กรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวดวงตา นิงษา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	
-	-	-	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น. โดยมีนายสมควร นัยดีบ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
เป็นประธานในการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายก อบต.

- การแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ที่ ๓๗๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑) ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง | เป็น กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็น กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ตามแนวทางระเบียบ ประกาศ ก.อบต.และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ที่ประชุม

- รับทราบ

นักทรัพยากรบุคคล.

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย สามารถกำหนดตำแหน่งที่ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้เลย โดยให้แต่ละกองพิจารณาตามความเหมาะสม ความยากง่ายของแต่ละงาน ตามแนวทางและกำหนดการที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้จังหวัดเชียงราย จำนวน ๗ เล่ม **ภายในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖** เพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้ตรวจสอบก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒)

- ทั้งนี้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๓)

ผอ.กองช่าง

ที่ประชุม

รองปลัด.อบต.

- การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน

ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณารายละเอียดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังมีรายละเอียดต่าง ๆ ให้ที่ประชุมพิจารณา ดังนี้

๑.สำนักปลัด อบต.

- ๑.๑ งานอำนวยการ
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานบริหารงานคลัง
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง
- ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

ที่ประชุม

- รับทราบ

รองปลัด อบต.

- การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของแต่ละส่วนราชการ ให้พิจารณา กำหนดตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ สำหรับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้วิเคราะห์ความจำเป็น ภารกิจหน้าที่ สำหรับการกำหนดตำแหน่งด้วย

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายก อบต.

- ขอให้รายงานกรอบอัตรากำลังทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางเพื่อให้คณะกรรมการทุกท่านทราบ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๑๘		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	-	
		รวม ๑๕ ตำแหน่ง		-	๑๕	๒	
๑๙	กองคลัง (๐๔)	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑	-	
๒๐		นักวิชาการคลัง	วิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	-	
๒๑		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	-	
๒๒		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	-	
๒๓		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	-	
๒๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๒๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๒๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
		รวม ๘ ตำแหน่ง		-	๘	-	
๒๗	กองช่าง (๐๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	-	
๒๘		วิศวกรโยธา	วิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	กำหนดตามโครงสร้าง
๒๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	-	
๓๐		นายช่างโยธา	ทั่วไป (อาวุโส)	-	๑	-	
๓๑		นายช่างโยธา	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	-	
๓๒		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๓๓		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๑	๖	-	
๓๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	-	-	๑	ว่างเมื่อ ๓ ส.ค.๖๕ อยู่ระหว่าง กอบบค. ดำเนินการสรรหา
๓๕		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ (ปฏิบัติการ/ปฏิบัติการ)	-	๑	-	
๓๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน)	-	๑	-	
๓๗		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	ว่างเมื่อ ๓๐ พ.ค.๖๖ รับโอนย้าย
๓๘		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๓๙	ศพด.อบต.ป่าซาง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	๑	*กำหนดเพิ่ม
๔๐		ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	-	-	๑	ว่างเมื่อ ๑ ก.ค.๖๕ รับโอนย้าย
๔๑		ครูผู้ช่วย (ครูผู้ช่วย)	สายงานการสอน	-	-	๑	ว่างเมื่อ ๑ พ.ค.๖๐ อยู่ระหว่าง กอบต. ดำเนินการสรรหา
๔๒		ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	-	๑	-	
๔๓		ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	-	๑	-	
๔๔		ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	-	๑	-	
๔๕		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
๔๖		๒. โรงเรียนอนุบาล อบต.ป่าซาง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (เงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานบริหารสถานศึกษา	-	-	๑
๔๗	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๒)		สายงานการสอน	-	๑	-	
๔๘	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๓)		สายงานการสอน	-	๑	-	
๔๙	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๑)		สายงานการสอน	-	๑	-	
๕๐	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๑)		สายงานการสอน	-	๑	-	
๕๑	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๑)		สายงานการสอน	-	๑	-	
๕๒	ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๑)		สายงานการสอน	-	๑	-	
๕๓	๒. โรงเรียนอนุบาล อบต.ป่าซาง(ต่อ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)	-	๑	-
๕๔		คนงาน (นักรการภารโรง)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	
		รวม ๑๙ ตำแหน่ง			๑๕	๖	
๕๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ (ชำนาญการ)	-	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง		-	๑	-	
รวมทั้งสิ้น ๕๕ ตำแหน่ง				๑	๔๖	๙	

มติที่ประชุม

- รับทราบ

นายก อบต.

- ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการสรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ทราบ

นักทรัพยากรบุคคล

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี			ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	
พ.ศ. ๒๕๖๖	จำนวน ๖๓,๖๑๕,๘๐๐ บาท	-	-	-
พ.ศ. ๒๕๖๗	จำนวน ๖๖,๗๙๖,๕๙๐ บาท	เพิ่มขึ้น ๕%	พ.ศ. ๒๕๖๗	ร้อยละ ๒๐.๐๑
พ.ศ. ๒๕๖๘	จำนวน ๗๐,๑๓๖,๔๒๐ บาท	เพิ่มขึ้น ๕%	พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละ ๑๙.๖๙
พ.ศ. ๒๕๖๙	จำนวน ๗๓,๖๔๓,๒๔๐ บาท	เพิ่มขึ้น ๕%	พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละ ๑๙.๓๖

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

นายก อบต.

- หากส่วนราชการใดที่จะเสนอขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ในครั้งต่อไป ให้เสนอขออนุมัติผ่านคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

- ที่ประชุมขอให้ผู้ช่วยเลขานุการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ส่งให้ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ตรวจสอบก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล

- รับทราบถือปฏิบัติ

นายก อบต.

- ท้ายนี้ผมก็ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม

ปิดการประชุม เวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)


(นางสาวดวงตา นิงงษา)

ผู้จัดรายงานการประชุม

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)


(นายสมควร นัยต๊ิบ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

นายองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ดัดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม ทำรายงานการประชุมและรายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับหรือช่วยการดำเนินงานหลายด้านด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน และงานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	คงตำแหน่งไว้
๒	- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา - คนงาน จำนวน ๒ อัตรา	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเลขานุการและงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับการคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ดัดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและงานพิธีต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึก และเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการ และรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุม และบริหารงานหลายด้านด้วยกันเช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพิมพ์ งานแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๓	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานราชการ จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๔	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา	ในสายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนทำหน้าที่ช่วยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน เพื่อเสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงาน อบต. แผนอำเภอ แผนงานจังหวัด และโครงการระดับชาติ ภายใต้งานกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	คงตำแหน่งไว้

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม คงตำแหน่งไว้
๕	ตำแหน่ง - นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน จำนวน ๑ อัตรา	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันทนาการ การอนามัยและสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่นๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๖	- เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับภารกิจและระงับอัคคีภัยที่ใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ สรุปรายงาน เสนอแนะกับดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมถึงอัคคีภัย รวมตลอดถึงภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๗	- นิติกร จำนวน ๑ อัตรา	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัย ปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตราจรรยาข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ตรึงพิจารณาคำวินิจฉัยพนักงานส่วนท้องถิ่นและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้มีความรู้ความชำนาญในวิชาการทางกฎหมาย	คงตำแหน่งไว้
๘	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา	สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับสาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานสุขภาพีกบาล ซึ่งรวมถึงงานวางแผนครอบครัว งานอนามัยแม่และเด็ก งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้สุขศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งานโภชนาการ และงาน ทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงานทางด้านระบาดวิทยา งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐาน แก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข หรือปฏิบัติงานในลักษณะส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขในระดับต่าง ๆ ประสานงานให้ความร่วมมือ กับแพทย์หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาลในงานสาธารณสุข รวมทั้งร่วม ปฏิบัติงานศึกษา วิจัย สสำรวจ และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๙	- นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัดนอกจากนั้น ยังทำหน้าที่จัดทำแผนและระบบสารสนเทศ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาจากระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้

การประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับกาหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดกร เงินกู้ งานจัดระดับงน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับกาเรียกจ่ายปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเห็นและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลังแก่บริษัทพัสดุที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๒	-นักวิชาการคลัง	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านจัดหาและดำเนินการต่าง ๆ ในด้านงบประมาณตลอดจนการจัดสรรงบประมาณไปให้หน่วยงานต่าง ๆ ทำรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี ตรวจสอบรายการเงินต่าง ๆ ซึ่งแจ้งค่าของตั้งงบประมาณรายรับ - รายจ่ายประจำปีต่อสำนักงบประมาณ เป็นต้น ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผล และติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน ศึกษาวิเคราะห์และเสนอความเห็นเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติงานการเงิน การงบประมาณและการบัญชี ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๓	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานระดับปริญญา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การวิเคราะห์งบประมาณ การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๔	- เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางพัสดุทั่วไปของส่วนราชการที่ค่อนข้างยาก ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และการบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาไปสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแจ้งจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๕	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นของ อบต. ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจรับแบบแสดงรายการการค้าหรือการค้าของผูเสีย ภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงินเขียนใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการการค้าหรือการค้าหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้

การประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าช้า

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา	รายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานช่าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับตารางโครงการ การรวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผน ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบค่านิยมด้านวิศวกรรมต่าง ๆ การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุง รักษา และติดตามผลวิจัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบรูปฉายการก่อสร้าง การประมาณราคาตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและบริการงานทั่วไปของหน่วยงาน ซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความชำนาญในวิชาชีพช่างโยธา วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมช่างรังวัด งานช่างสำรวจ ออกแบบค่านิยมวิศวกรรมต่าง ๆ งานด้านสวนสาธารณะ งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๒	วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา	รายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบและค่านิยมด้านวิศวกรรมโยธา การคำนวณ วิศวกรรมการตรวจสอบ ทดสอบ ทดสอบ หาข้อมูลและสถิติต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรมโยธา การวางโครงการก่อสร้างในสาขา วิศวกรรมโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานในสาขาวิศวกรรมโยธา ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะ ขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
๓	- นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา	รายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างโยธา ซึ่งได้แก่งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่างก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้าง ในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานด้านช่างโยธา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
๔	- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	รายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับกรร่าง ได้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจ ทานหนังสือที่ต้องใช้ความรู้ ทางเทคนิคหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามให้มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษา การจำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุดเสื่อมสภาพ และการเบิกจ่ายพัสดุทางช่างการตรวจสอบ ลงหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร	คงตำแหน่งไว้

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๔	<p>ครุ จำนวน ๑๑ อัตรา</p> <p>ครุผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>ผู้ช่วยครูผู้ช่วยจำนวน ๑ อัตรา</p> <p>คณงาน ๑ อัตรา</p>	<p>รายละเอียดงาน</p> <p>- ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็กเกี่ยวกับกิจกรรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยอนุบาลให้ได้รับการพัฒนา ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เด็กมีความพร้อมที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กที่เหมาะสมตามวัย</p> <p>- จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็ก</p> <p>- สำรวจรายชื่อเด็กที่เข้ารับการศึกษาเลี้ยงดูประจำวัน เยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และเด็กกรณีเด็กไม่มาเรียนเกินกว่า ๓ วัน</p> <p>- จัดเตรียมสถานที่เรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน อาหารเสริม น้ำดื่ม น้ำใช้ จัดทำบันทึกการสอน และบันทึกประจำวันเด็ก ตลอดจนจัดทำทะเบียนอุปกรณ์การเรียนการสอน</p> <p>- ผลิตสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน โดยเน้นวัสดุที่มีอยู่แล้วในห้อง</p> <p>- จัดทำบัญชีรับ-จ่ายนมตามโครงการจัดหาอาหารกลางวันสำหรับเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับหมายจากผู้บังคับบัญชา</p>	<p>มติที่ประชุม</p> <p>คงตำแหน่งไว้</p>
๕	<p>-เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับกรร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือที่ต้องใช้ความรู้ ทางเทคนิคหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง การดำเนินงานเกี่ยวกับเอกสารสิทธิในทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามให้มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษา การจำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุด เสื่อมสภาพ และการเบิกจ่ายพัสดุทางช่องทางการตรวจสอบ ลงหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	
๖	<p>-เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางพัสดุทั่วไปของส่วนราชการที่ค่อนข้างยาก ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐาน และเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแจ้งจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	

การประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 หน่วยงานตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา	สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะ ให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้

บัญชีสรุป การกำหนดเพิ่มเติม / ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/ เปลี่ยนตำแหน่ง

ที่	อำเภอ	อปท.	อบต./ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แผนอัตรากำหนด ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/ เปลี่ยนตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของอบต.	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	เวียงเชียงรุ้ง	อบต.ป่าซาง	กองช่าง						
			ฝ่ายการโยธา						
			๑.วิศวกรโยธา	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้องตามโครงสร้าง	
			ปฏิบัติการ/ชำนาญการ						
			๑๒-๓๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑						


(ลงชื่อ)  เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวดวงตา นื่องษา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาการแทน


ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ที่	อำเภอ	อบท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลั้ง ปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	เวียงเชียงรุ้ง	อบต.ป่าซาง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าซาง ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง (เลขตำแหน่งไม่ต่อระบบ)	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๓๖ ลว.๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(ลงชื่อ)  เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวดวงตา นวองษา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาการแทน

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

ตารางคำนวณอัตราครุตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ตำบล ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 6 มกราคม 2565

โรงเรียนอนุบาลป่าซาง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

ตารางคำนวณจำนวนครุสายงานการสอน โรงเรียนอนุบาลป่าซาง

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์	ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน 1 คนต่อสัปดาห์	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอนแต่ละระดับ	จำนวนตำแหน่งสายงานสอนของสถานศึกษา		จำนวนตำแหน่งสายงานสอนตามเกณฑ์
								คำนวณ	พิเศษ	
		(a)	(b)	(c)	(a)x(b)/(c)					
2565	2565-2566	อนุบาล	7	120	14	14	6	6	6	6

สรุปอัตรากำลังครุสายงานการสอนที่ต้องการเพิ่ม

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอนตามเกณฑ์	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอนที่มีอยู่จริง	คำนวณตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม
2565	2565-2566	อนุบาล	6	6	0
		รวม	6	6	0

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง


ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี		แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
				ตำแหน่งที่ว่าง	ว่างเมื่อ	ยุบเลิก	คงไว้	
เวียงเชียงรุ้ง	อบต.ป่าซาง		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) ๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ว่างเมื่อ ๑-มิ.ย.-๖๖		✓	มีการกิจที่จำเป็นต้องจัดทำแทนนี้ และอบต.ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ป่าซาง เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	
		สำนักปลัด	นิติกร (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ว่างเมื่อ ๑-มิ.ย.-๖๖	-	✓	มีการกิจที่จำเป็นต้องจัดทำแทนนี้ และอบต.ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ป่าซาง เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	
			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	ว่างเมื่อ ๓๐-พ.ค.-๖๖		✓	อยู่ระหว่างการสรรหา	
		กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) (ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ว่างเมื่อ ๓-ส.ค.-๖๕		✓	อยู่ระหว่างก.อบต.ดำเนินการสรรหา	
			เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	ว่างเมื่อ ๓๐ พ.ค.๖๖		✓	มีการกิจที่จำเป็นต้องจัดทำแทนนี้ และอบต.ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ป่าซาง เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	
			ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๘๖๗	ว่างเมื่อ ๑-ต.ค.-๕๗		✓	อยู่ระหว่างก.อบต.ดำเนินการสรรหา	

			ครู ๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๙ (ศพต.อบต.ป่าซาง)	ว่างเมื่อ ๑-ก.ค.-๖๕	✓	มีภารกิจที่ดำเนินการเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และอบต.ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ อบต.ป่าซาง เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖
			ครูผู้ช่วย ๑๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๒๐ (ศพต.อบต.ป่าซาง)	ว่างเมื่อ ๑-พ.ค.-๖๐	✓	มีภารกิจที่ดำเนินการเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้

(ลงชื่อ).....เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นางสาวดวงตา นิงงษา)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง


(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายสมศวรร นัยดีป)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

สรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

ที่	อำเภอ	อปท.	หัวข้อที่ต้องมีในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2567 - 2569)						บทรูป		มีงบประมาณ	มีการสำรวจ	มีการรายงาน		คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประชุม (ว.ค.ป.)
			วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	การติดตามและประเมินผล	สำหรับผู้บริหารในกระทรวงการ	มี	ไม่มี	มี			ไม่มี	ผลการจัดการข้อมูล	
1	เวียงเชียงรุ้ง	อบต.ป่าซาง	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	4 ก.ค. 66

(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวดวงตา นิงงษา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายสมศร นัยดับ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

ที่	อำเภอ	อบต.	กรอบ อัตราค่า จ้างเดิม	จำนวนผู้ ดำรงตำแหน่ง (คน)	ตำแหน่งว่าง	พนักงานส่วนตำบลสถานผู้บริหาร			พนักงานส่วนตำบลสถานผู้ปฏิบัติ			ลูกจ้าง		พนักงานจ้าง				
						บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		ประจำ	ว่าง (อัตรา)	ประเภทภารกิจ	ว่าง (อัตรา)	
						ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)					
1	เวียงเชียงรุ้ง	อบต.ป่าซาง	54	46	10	1	3	1	2	8	2	8	1	9	2	13	1	4
		รวมทั้งสิ้น	54	46	10	1	3	1	2	8	2	8	1	9	2	13	1	4

(ลงชื่อ)



(นางสาวดวงตา นิงงา)

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบ

(นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายสมศร นัยตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

ที่	อำเภอ	อ.บ.ท.	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในแผนอัตรากำลัง (ข้อ 9)			คณะกรรมการจัดทำแผนฯ
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	เวียงเชียงรุ้ง	อบต.ป่าซาง	54	56	56	56	+2	-	-	๑๙.๙๙	๑๙.๖๗	๑๙.๓๔	ประชุม(ว.ด.ป.) 4 ก.ค.66
		รวมทั้งสิ้น	54	56	56	+2							
				รวมเพิ่ม			+2	-	-				
				รวมยุบ			-	-	-				

(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวดวงตา นื่องษา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายพรงเกียรติ ศรีกันไชย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายสมศร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ , ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
ประกอบหนังสือสำนักงาน ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ และมติ ก อบต.จังหวัดเชียงราย
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๘, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๐ ของประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบหนังสือสำนักงาน ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	<p>สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารงานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อบังคับตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการควบคุมการจัดการต่าง ๆ หลายด้าน เช่น งานจัดระบบงาน งานการเงิน และบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูล สถิติ งานสัญญา งานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น หรือปฏิบัติงานเลขานุการที่ยากพอสมควร เช่น ร่าง โต้ตอบหนังสือแปลเอกสาร เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับประชุม บันทึกเรื่องเสนอประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการและรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติของที่ประชุม หรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นต้น 	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		<ul style="list-style-type: none"> ● งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคลของส่วนราชการโดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสอบ ดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานบุคคล ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาในการสรรหาและพัฒนาบุคคล รวบรวมรายละเอียดข้อมูลเพื่อชี้แจงเหตุผลในการดำเนินเรื่องขออนุมัติเกี่ยวกับงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ดำเนินเรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน จัดทำ แก้ไข เปลี่ยนแปลงบัญชีขื่อจ่ายเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นต้น ● งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนโยบายและแผน ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบาย ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิดและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นเจ้าหน้าที่ขั้นต้นทำหน้าที่ช่วยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานงาน ประมวลผลแผน เพื่อเสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบาย แผนงาน อปต. แผนงานอำเภอ แผนงานจังหวัด และโครงการระดับชาติหรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นต้น ● งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน งานร้องเรียนร้องทุกข์ ตรวจสอบพิจารณาดำเนินงานเกี่ยวกับวินิจฉัยพนักงานส่วนตำบลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นต้น 	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		<ul style="list-style-type: none"> ● งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันตนาการ การอนามัย และสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิดหรือตามคำสั่งหรือแบบ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอย่างแน่ชัด หรือระเบียบที่ถาวร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นต้น ● งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สรุปรายงาน เสนอแนะการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตรวจสอบ รับแจ้งเหตุ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความปลอดภัย และบรรเทาความเสียหายในด้านชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และฝึกซ้อมการรับมือกับเหตุร้ายในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการป้องกันเชิงรุกก่อนเกิดเหตุการณ์ การจัดเตรียมดูแล บำรุงรักษา เครื่องมืออุปกรณ์ตลอดจนยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทันที่และให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวบรวม จัดทำ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น สำรวจแหล่งน้ำ เส้นทางจราจร แหล่งชุมชนต่าง ๆ บริเวณหรือพื้นที่ ที่เสี่ยงต่อการเกิดภัย เป็นต้น เพื่อจัดทำแผนป้องกันรับสถานการณ์ และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสะดวกและทันเหตุการณ์ จัดทำรายงาน บันทึก และสถิติข้อมูลต่าง ๆ ในงานป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย เพื่อรายงานผู้บังคับบัญชา ศึกษา และติดตามเทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นต้น ● งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานจัดระบบงาน งานการเงิน และบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูล สถิติ งานสัญญาเป็นต้นหรือปฏิบัติงานเลขานุการที่ากพอสมควร เช่น ร่าง โต้ตอบหนังสือ แลกเอกสาร เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม บันทึกเรื่องเสนอที่ประชุม จดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการและรายงานอื่น ๆ หรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นต้น 	

๒	กองคลัง	<ul style="list-style-type: none"> ● งานบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานขยะและการคัดแยกขยะ งานสปสข. เป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลให้การต้อนรับผู้มาติดต่อราชการของ อบต. ป่าซาง ช่วยเตรียมและให้บริการในเรื่องสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่ออำนวยความสะดวก และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย <p>กองคลัง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานการณ์เงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานบริหารงานคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินการคลัง โดยปฏิบัติ เช่น จัดหาและดำเนินการต่าง ๆ ในด้านงบประมาณตลอดจนการจัดสรรงบประมาณไปให้หน่วยงานต่าง ๆ ทำรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี ตรวจสอบรายงานการเงินต่าง ๆ ซึ่งแจ้งค่าขอตั้งงบประมาณรายรับ - รายจ่ายประจำปีต่อสำนักงบประมาณ เป็นต้น ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผล และติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน ศึกษาวิเคราะห์และเสนอความเห็นเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติด้านการเงิน การงบประมาณและการบัญชี ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ● งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี โดยปฏิบัติ เช่น จัดหาและดำเนินการต่าง ๆ ในด้านทำรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี ตรวจสอบรายงานการเงินต่าง ๆ ซึ่งแจ้งค่าขอตั้งงบประมาณรายรับ - รายจ่ายประจำปีต่อสำนักงบประมาณ เป็นต้น ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผล และติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน ศึกษาวิเคราะห์และเสนอความเห็นเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติด้านการเงิน การงบประมาณและการบัญชี ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ 	
---	---------	---	--

- **งานพัฒนารายได้** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จัดเก็บภาษีอากรของท้องถิ่น ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นที่ค่อนข้างยาก ภายใต้งานกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป หรือตามคำสั่ง หรือแบบ หรือแนวทาง ปฏิบัติอย่างกว้าง ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากเกี่ยวกับการพิจารณาแบบแสดง รายการ คำร้อง คำขอ คำอุทธรณ์หลักฐานแสดงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน หรือ รายการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมินภาษี ตรวจสอบแบบแสดงรายการและ เอกสารแนบเรื่อง ตรวจสอบรายละเอียดต่าง ๆ คำนวณภาษี ค่าปรับเงินเพิ่ม แจกผลการประเมิน คำชี้ขาดการอุทธรณ์ ชี้แจงให้เหตุผลและเสนอความเห็น เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร เช่น ภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตควบคุมกิจการค้า ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตควบคุมการ แต่งผม ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการทำน้ำแข็งเพื่อการค้า ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตตั้งตลาดเอกชน และใช้เครื่องขยายเสียง ค่าธรรมเนียมตรวจรักษา โรค ค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย ค่าธรรมเนียมขนส่งปฏิภูล ค่าธรรมเนียม ควบคุมการก่อสร้างอาคาร และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตามข้อบังคับตำบล ค่าปรับผู้ละเมิดกฎหมายและข้อบังคับตำบลค่าอากรการฆ่าสัตว์ ค่าธรรมเนียม โรงฆ่าสัตว์ ค่าธรรมเนียมโรงพักสัตว์ ค่ารับจ้างฆ่าสัตว์ ค่าเช่าอาคารพาณิชย์ ค่าเช่าโรงแรมหรสพ ค่าเช่าตลาด ค่าเช่าแผงลอย ค่าที่วางขายของในที่สาธารณะ ดอกเบี้ยเงินฝากกองทุนส่งเสริมกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล และเงินฝาก ธนาคาร ค่าจำหน่ายเวชภัณฑ์ คำร้องต่าง ๆ ค่าธรรมเนียมการโอนสิทธิการเช่า และค่าชดเชยต่าง ๆ เป็นต้น รับเงินและควบคุม การรับเงินโดยใกล้ชิด ควบคุม หรือจัดทำทะเบียนต่าง ๆ เก็บรักษาหรือค้นคว้าเอกสารหลักและเรื่องของผู้เสีย ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น สอดส่องตรวจตราเร่งรัดภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นค้างชำระ ควบคุมหรือดำเนินงานเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานและปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

- **งานพัสดุและทรัพย์สิน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานพัสดุ แนวทางคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ โดยปฏิบัติงานภายใต้งานกำกับ แนะนำหรือตรวจสอบ หรืออาจได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ โดยจะได้รับ คำแนะนำเป็นพิเศษในกรณีที่มีปัญหา ปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย อย่าง เช่น จัดหาจัดซื้อ ว่าจ้าง ตรวจรับ เก็บรักษา ช่วยศึกษา ค้นคว้า รายละเอียดต่าง ๆ ของพัสดุ เช่น วัฒนาการคุณสมบัติ ระบุราคา การเสื่อม ราคา การสึกหรอ ประโยชน์ใช้สอย ค่าบริการอะไหล่ การบำรุงรักษา ความ แข็งแรงทนทาน เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพ ช่วยวิเคราะห์และประเมิน คุณภาพของพัสดุ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดซื้อพัสดุเป็นต้น เป็นผู้ช่วย ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	<p>กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาประจำปี งานการควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ รับผิดชอบเรื่องป้ายโฆษณาบนทางสาธารณะ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานแบบแผนและก่อสร้าง ● งานควบคุมอาคาร ● งานสาธารณูปโภค ● งานควบคุมการก่อสร้าง <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมการออกแบบและก่อสร้างงานโยธา การวางโครงการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์และออกแบบงานด้านวิศวกรรมต่าง ๆ ตลอดจนควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาและติดตาม ผลวิจัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกร ควบคุมการเขียนแบบรูปร่างการก่อสร้าง การประมาณราคา จัดพิมพ์แบบรูปรายการต่าง ๆ ดำเนินการประกวดราคา ทำสัญญาจ้าง ควบคุมการก่อสร้าง และตรวจรับงานงวดเพื่อเลิกจ่ายเงิน พิจารณาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในด้านการออกแบบและก่อสร้าง ให้บริการตรวจสอบแบบ รูปและรายการเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสอดคล้องเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจของประเทศ ตรวจสอบแบบต่าง ๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาตปลูกสร้าง ตรวจสอบทางแบบก่อสร้างด้านช่างโยธาและอาคารควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำ</p>	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	<p>ทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ สวนสาธารณะ สำรวจข้อมูล การจราจร สำรวจและทดลองวัสดุ ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สวนสาธารณะ ควบคุมการใช้ บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ของสำนักงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ งานรวบรวมข้อมูลและ สถิติ งานสัญญา งานจัดตกแต่งสถานที่ในงานพิธีท้องถิ่น งานราชพิธี งานรัฐ พิธี เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ เป็นกรรมการควบคุมการก่อสร้าง เป็น นายตรวจป้องกันอัคคีภัยเป็นนายตรวจเวรยามสำนักงานตอบปัญหาและ ชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของ หน่วยงานที่ รับผิดชอบ ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงานวินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้ คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานบริหารงานทั่วไป ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ช่วยงาน บริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวกับงานธุรการและงาน สารบรรณ ช่วยดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ช่วยรวบรวมข้อมูลสถิติ ทั่วไป และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ● กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับ การบริหารการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การ จัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารด้าน วิชาการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งาน ขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึก และส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งาน พิพิธภัณฑสถาน งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริม คุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมด้าน สวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคลของ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งาน บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมอบหมายให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมโดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๓ งาน คือ ● งานบริหารการศึกษา ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการการ จัดทำแผนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม การจัดเก็บวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ด้านการศึกษาติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 	

		<p>จัดทำแผนวัฒนธรรมแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนส่งเสริมสุขภาพอนามัยของเด็กและเยาวชนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชนอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณี และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ อบรมเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่รับเด็กจากผู้ปกครองจนกระทั่งส่งคืนผู้ปกครอง จัดกิจกรรมประจำวันเพื่อส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมให้เด็กมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ปลูกจิตสำนึก ให้เด็กรักชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ การปกครองในระบอบประชาธิปไตย ดูแลความปลอดภัย ความสะอาดภายใน จัดเตรียมสถานที่เรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน จัดทำการสำรวจรายชื่อเด็กที่เข้ารับเลี้ยงดูประจำวัน และจัดทำสถิติด้วย ช่วยดูแลการรับจ่ายนมตามโครงการอาหารเสริม (นม) และดูแลให้เด็กได้รับอาหารครบถ้วนตามโครงการอาหารกลางวัน ร่วมกับคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง จัดการเรียนการสอน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เป็นผู้ช่วยปฏิบัติในงานบริหารการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ● งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ช่วยงานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าซาง และโรงเรียนอนุบาล อบต.ป่าซาง เกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ ช่วยดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ช่วยรวบรวมข้อมูลสถิติทั่วไป และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง 	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายใน อบต.ที่สังกัด ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งานคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานตรวจสอบภายใน 	

(ลงชื่อ)



(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง