



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
โทร./โทรสาร ๐๕๓-๑๗๓๖๖๑

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงาน ที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- บัญชีการกำหนดตำแหน่งในอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (การปรับลดตำแหน่ง)	๑
- บัญชีการกำหนดตำแหน่งในอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง)	๒-๔
- บัญชีการปรับลดตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๑)	๕-๖
- กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดเพิ่มและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ ตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๓)	๗-๑๑
๑. หลักการและเหตุผล	๑๒
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ	๑๓-๑๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน	๑๕-๑๖ ๑๗-๒๑
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน	๒๒-๒๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐-๓๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔-๓๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๗-๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒-๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖-๖๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓-๖๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘-๖๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๐-๗๑
๑๔. ภาคผนวก	๗๒
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี	๗๓-๗๔
๒. รายงานการประชุมคณะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๕-๘๘
๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๙
๔. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ	๙๐-๙๑
๕. ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองและส่วนราชการ	๙๒-๙๗
๖. แผนพัฒนาบุคลากร	๙๘-๑๐๔

บัญชีการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
(การปรับลดตำแหน่ง)

ที่	อบต.ส่วนราชการ/ประเภทตำแหน่ง	สรรหา พ.ศ.			เหตุผล
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าซาง ๑) ผู้ช่วยครู (ผู้มีคุณวุฒิ)	-๑	-	-	-เป็นอัตรารว่าง

(ลงชื่อ) _____ ผู้กรอกข้อมูล
 (นางสาวจุฑารัตน์ เกษมราษฎร์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) _____ ผู้ตรวจสอบข้อมูล
 (นางนิรมล พรสีบ)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

บัญชีการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
(การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง)

ที่	อบต.ส่วนราชการ/ประเภทตำแหน่ง	สรรหา พ.ศ.			เหตุผล
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย สำนักปลัด อบต พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ) ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ สัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) -เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ) (ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ สัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) -เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บรรเทา สาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ) (ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ สัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)

ที่	อบต.ส่วนราชการ/ประเภทตำแหน่ง	สรรหา พ.ศ.			เหตุผล
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) ๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) ๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ สัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) -เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง และอยู่ระหว่างการสรรหา) -เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ สัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)
	กองช่าง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๗) ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ) ๘) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ) (ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ สัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) -เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ) (ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ สัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)

ที่	อบต.ส่วนราชการ/ประเภทตำแหน่ง	สรรหา พ.ศ.			เหตุผล
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) (ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ สัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล
 (นางสาวจุฑารัตน์ เกษมราษฎร์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบข้อมูล
 (นางนิรมล พรสีบ)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

บัญชีการปรับลดตำแหน่ง
แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๐ (๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่ (๒)	ส่วนราชการ/งาน (๓)	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและความ จำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง) (๗)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง) (๙)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป) (๑๐)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป) (๑๑)		
๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	เนื่องจากเป็นอัตรา ว่างและมีปริมาณ งานที่ลดลง	๓๕/๑๐	๑๖/๕	๑/-	๒/๒	๑/๑	อยู่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	

(ลงชื่อ)
(นางนิรมล พรสีบ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

(ลงชื่อ)
(นายสมควร นัยดีบ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

คำอธิบาย เอกสารหมายเลข ๑

ช่องที่ (๑) ให้ระบุว่า เป็นการขออนุมัติยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งประจำปีงบประมาณใดหรือหากเป็นการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งที่ไม่ได้อยู่ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ก็ให้ระบุว่าเป็น “กรณีพิเศษ”

ช่องที่ (๒) “ลำดับที่” ให้ระบุลำดับที่ของตำแหน่งขออนุมัติฯ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญและความจำเป็นของตำแหน่ง

ช่องที่ (๓) “ส่วนราชการ / งาน” ให้ระบุส่วนราชการและงานที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่

ช่องที่ (๔) “ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง” ให้ระบุ ชื่อตำแหน่งทางสายงานและระดับ พร้อมทั้งเลขที่ตำแหน่งของตำแหน่งที่ขออนุมัติ

ช่องที่ (๕) “จำนวน” ให้ระบุ จำนวนของตำแหน่งที่ขออนุมัติ

ช่องที่ (๖) “เหตุผลและความจำเป็น” ให้ระบุ เหตุผลและความจำเป็นของ อบต.ในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนี้

ช่องที่ (๗) “อัตรากำลังทั้ง อบต. (ที่มี / ที่ว่าง)” ให้ระบุ จำนวนตำแหน่งพนักงาน อบต. ทั้งหมดของ อบต. และจำนวนตำแหน่งพนักงาน อบต. ที่ว่างอยู่ของ อบต.

ช่องที่ (๘) “อัตรากำลังของส่วนราชการนี้ (ที่มี / ที่ว่าง)” ให้ระบุ เช่นเดียวกับช่องที่ (๗) แต่เฉพาะในส่วนของส่วนราชการที่ตำแหน่งนี้สังกัดอยู่

ช่องที่ (๙) “อัตรากำลังของงานนี้ (ที่มี / ที่ว่าง)” ให้ระบุ เช่นเดียวกับช่องที่ (๗) แต่เฉพาะในส่วนของงานที่ตำแหน่งนี้สังกัดอยู่

ช่องที่ (๑๐) “จำนวนลูกจ้างของส่วนราชการนี้ (ประจำ / ชั่วคราว)” ให้ระบุจำนวนลูกจ้างประจำและจำนวนพนักงานจ้างของส่วนราชการที่ตำแหน่งนี้สังกัดอยู่

ช่องที่ (๑๑) “จำนวนลูกจ้างของงานนี้ (ประจำ / ชั่วคราว)” ให้ระบุจำนวนลูกจ้างประจำและจำนวนพนักงานจ้างของงานที่ตำแหน่งนี้สังกัดอยู่

ช่องที่ (๑๒) “ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่” ให้ตรวจสอบและระบุว่าตำแหน่งที่ขออนุมัตินี้เป็น ตำแหน่งที่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. หรือไม่ ถ้าอยู่ในแผนให้ระบุ พ.ศ. ของแผนด้วย

ช่องที่ (๑๓) “ความเห็น ก.อบต.จังหวัด” ให้ระบุ ผลการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัด

เอกสารหมายเลข ๓

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดเพิ่มและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ ว่าง	ขอ อนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๑๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ไม่ว่าง	-	๑	

๑. ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ ว่าง	ขอ อนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๓	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	ว่าง	-	-	
๗	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	๑	
๘	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	๑	
๙	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	๑	เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ
๑๑	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๒	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ผู้มีคุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	๑	เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน
๑๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	๑	เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๑๖	-	คนงานทั่วไป	ว่าง	-	-	

๒. ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ ว่าง	ขอ อนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑๗	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๘	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๙	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๐	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๒	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	๑	เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ
๒๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	๑	เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
๒๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มี คุณวุฒิ)	ว่าง	-	-	เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

๓. ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ ว่าง	ขอ อนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๒๕	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๖	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๗	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา ปง./ชง.	ว่าง	-	-	
๒๘	๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	ว่าง	-	-	
๒๙	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	๑	เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
๓๐	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	๑	เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยช่างโยธา
๓๑	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	ว่าง	-	-	

๔. ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ ว่าง	ขอ อนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๓๒	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๓	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	ว่าง	-	-	
๓๔	๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	ว่าง	-	-	
๓๕	๓๕๔๕-๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ว่าง	-	-	
๓๖	๕๗-๐๒๔๒	ครู อันดับ คศ. ๑	ว่าง	-	-	
๓๗	๕๗-๐๒๔๓	ครู อันดับ คศ. ๑	ว่าง	-	-	
๓๘	๕๗-๒-๐๔๓๖	ครู อันดับ คศ. ๑	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๙	๕๗-๒-๐๔๓๗	ครู อันดับ คศ. ๑	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๐	๕๗-๒-๐๔๓๘	ครู อันดับ คศ. ๑	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๑	๓๑๗๙๙-๒	ครู อันดับ คศ. ๑	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๒	๓๑๘๐๐-๒	ครู อันดับ คศ. ๑	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๓	๓๕๒๔๖-๒	ครู อันดับ คศ. ๑	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๔	๓๕๒๔๖-๓	ครู อันดับ คศ. ๑	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๕	๓๕๒๔๖-๔	ครู อันดับ คศ. ๑	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๖	๓๕๒๔๖-๕	ครู อันดับ คศ. ๑	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มี คุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๘	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๙	-	นักการภารโรง	ไม่ว่าง	-	๑	
๕๐	-	ผู้ช่วยครู (ผู้มีคุณวุฒิ)	ว่าง	ปรับลด	-๑	
๕๑	-	คนงานทั่วไป	ว่าง	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ ว่าง	ขอ อนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๒	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	ว่าง	-	-	

ลงชื่อ

ผู้กรอกข้อมูล

(นางนิรมล พรสืบ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

ลงชื่อ

ผู้รับรองข้อมูล

(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

คำอธิบาย เอกสารหมายเลข ๓

- ช่องที่ (๑) ให้ระบุ จำนวนเงินรายจ่ายประจำปีงบประมาณก่อนปีงบประมาณปัจจุบัน ๑ ปี
- ช่องที่ (๒) ให้ระบุ จำนวนเงินรายจ่ายประจำปีงบประมาณปัจจุบัน
- ช่องที่ (๓) ให้ระบุ จำนวนเงินรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่เพิ่มขึ้น ช่องที่ (๒) – ช่องที่ (๑)
- ช่องที่ (๔) หมายถึง ช่องที่ (๓) X ๑๐๐
ช่องที่ (๒)
- ช่องที่ (๕) หมายถึง จำนวนเงินรายจ่าย หมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในปีงบประมาณปัจจุบัน
- ช่องที่ (๖) หมายถึง จำนวนเงินช่องที่ (๕) X ๑๐๐
ช่องที่ (๒)
- ช่องที่ (๗) หมายถึง จำนวนเงินรายจ่ายหมวดค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างประจำของ อบต. ในปีงบประมาณปัจจุบัน
- ช่องที่ (๘) หมายถึง จำนวนเงินช่องที่ (๗) X ๑๐๐
ช่องที่ (๒)
- ช่องที่ (๙) หมายถึง จำนวนเงินรายจ่ายหมวดค่าจ้างที่จ่ายให้พนักงานจ้างในปีงบประมาณปัจจุบัน
- ช่องที่ (๑๐) หมายถึง จำนวนเงินช่องที่ (๙) X ๑๐๐
ช่องที่ (๒)
- ช่องที่ (๑๑) หมายถึง จำนวนเงินรายจ่ายที่จ่ายเป็นประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ช่องที่ (๑๒) หมายถึง ช่องที่ (๕) + ช่องที่ (๗) + ช่องที่ (๙) + ช่องที่ (๑๑)
- ช่องที่ (๑๓) หมายถึง ช่องที่ (๑๒) X ๑๐๐
ช่องที่ (๒)
-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางอำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กร จะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ 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 โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประโยชน์ที่จะได้รับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็น เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่าซาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เพื่อให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการ พิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ได้ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคน ของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถาน การในอนาคต

๓.๑.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๑.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการ นำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความ ก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่าง ประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการ พิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันที่ความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๑.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๑.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๑.๖ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๑.๗ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

๓.๑.๘ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๓.๑.๙ การพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งก่อ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน โดยมีความแตกต่างดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน
ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งก่อ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง			กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งก่อ		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/ กลาง)	กลาง	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/ ต้น)	ต้น	๑
สำนักปลัด อบต.			สำนักปลัด อบต.		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป /ต้น)	ต้น	๑
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ชก.	๑
นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(ปก./ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ชก.	๑
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ชก.	๑
-	-	-	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	ชก.	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ชง.	๑	-	-	-
-	-	-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	ปก.	๑
-	-	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	ชง.	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	-	-	-
ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ		
-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ลจ.ประจำ	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๑
-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๑
พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๒	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	(ทักษะ)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	-	-	-

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
คนงานทั่วไป	-	๑	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๓
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	ต้น	๑
-	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)		๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	-	-	-
นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	-	-	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ปง.	๑
ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ		
-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามทั่วไป			พนักงานจ้างตามทั่วไป		
-	-	-	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๑
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	ต้น	๑
นายช่างโยธา	อส.	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ชง.	๑
นายช่างโยธา	(ปง./ชง.)	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการ	(ปง./ชง.)	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๑
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	-	-	-

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	ต้น	๑
นักวิชาการศึกษา	(ปก./ชก.)	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการ	(ปง./ชง.)	๑	-	-	-
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๒	๑	-	-	-
ครู	(คศ.๑)	๑๑	ครู (คศ.๑)	(คศ.๑)	๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๑
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	-	-	-
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	-	-	-
ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-๑	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	-	๑	-	-	-
นักการภารโรง	-	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	(ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ชก.	๑
รวมอัตรากำลังของ อบต.ป่าซาง		๕๑	รวมอัตรากำลังของ อบต.ทุ่งก่อ		๓๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐		
จำนวน ๕๒,๙๐๘,๘๐๐ บาท			จำนวน ๓๖,๔๖๔,๐๐๐ บาท		

๓.๑.๑๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๒ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อการจัดการบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๒.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๒.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๒.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๒.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๒.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง โดยรวม

๓.๒.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๓.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๓.๓.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๓.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๓.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จะมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง โดยให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๒.๑ สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ตั้งอยู่ที่หมู่ ๑๑ บ้านห้วยขี้เหล็กกลาง โดยอยู่ห่างจากอำเภอเวียงเชียงรุ้งไปทางทิศเหนือประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

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

เนื้อที่

มีเนื้อที่ประมาณ ๘๗.๐๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๔,๔๑๒.๕๐ ไร่ ครอบคลุม ๑๖ หมู่บ้าน

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีเนื้อที่ ๖ ไร่ ๗๒ ตารางวา

ภูมิประเทศ

เป็นพื้นที่ราบระหว่างภูเขา สูงกว่าระดับน้ำทะเล ๔๒๐ เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ เป็นต้น และมีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ ตำบลป่าซางมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์เนื่องจากมีพื้นที่ป่าชุมชน มีแม่น้ำแม่เฟืองเป็นแม่น้ำสายหลักและมีลำห้วยในบางพื้นที่

จำนวนหมู่บ้านและประชากร

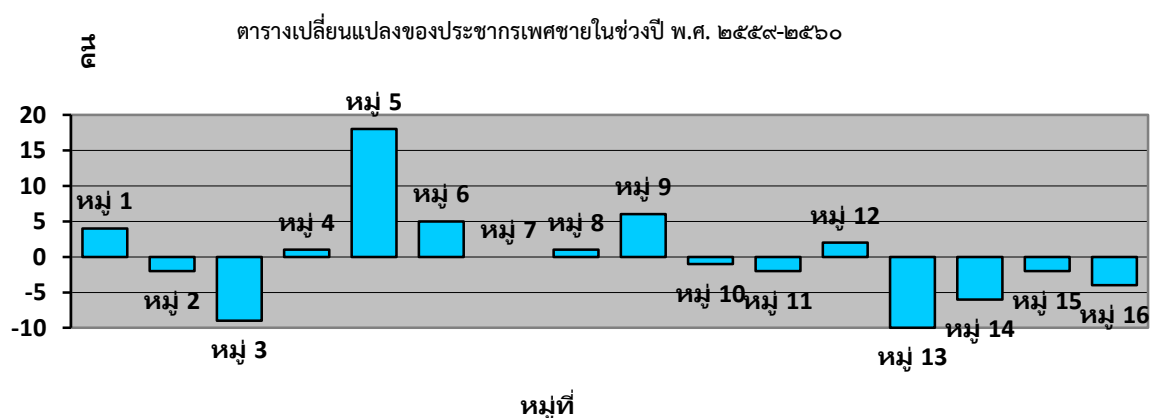
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น ๑๖ หมู่บ้าน ๓,๓๓๙ ครัวเรือน และมีความหนาแน่นของจำนวนประชากรต่อพื้นที่ คิดเป็น ๑๑๔ คน ต่อตารางกิโลเมตร

ตารางแสดงจำนวนประชากรและครัวเรือนตำบลป่าซาง

หมู่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านห้วยขี้เหล็ก	๓๔๗	๓๐๐	๖๔๗	๒๐๐
๒	บ้านห้วยขี้เหล็กใต้	๓๐๗	๓๓๔	๖๔๑	๑๘๐
๓	บ้านป่าซาง	๒๗๐	๒๘๕	๕๕๕	๑๗๑
๔	บ้านป่าซางเหนือ	๒๘๕	๒๙๑	๕๗๖	๒๔๕
๕	บ้านห้วยหมากเอี้ยก	๕๑๔	๕๐๖	๑,๐๒๐	๔๑๒
๖	บ้านป่าสา	๔๐๘	๔๐๑	๘๐๙	๒๗๔
๗	บ้านห้วยห้าง	๒๕๕	๒๔๘	๕๐๓	๑๙๓
๘	บ้านห้วยหมากเอี้ยกเหนือ	๔๔๓	๔๖๘	๙๑๑	๓๒๑
๙	บ้านนาเจริญ	๓๐๗	๒๖๖	๕๗๓	๒๐๘
๑๐	บ้านประชาร่วมใจ	๒๓๘	๒๕๘	๔๙๖	๑๕๗
๑๑	บ้านห้วยขี้เหล็กกลาง	๒๓๙	๒๕๐	๔๘๙	๑๖๘
๑๒	บ้านเวียงซางคำ	๒๕๓	๒๒๓	๔๗๖	๑๔๕
๑๓	บ้านเนินไพรพัฒนา	๓๔๔	๓๔๖	๖๙๐	๒๐๙
๑๔	บ้านหมากเอี้ยก	๒๔๑	๒๕๕	๔๙๖	๑๔๖
๑๕	บ้านตาดคว้น	๒๐๐	๑๙๓	๓๙๓	๑๐๒
๑๖	บ้านป่าซางดอยแก้ว	๓๑๕	๓๐๑	๖๑๖	๒๐๘
รวม		๔,๙๖๗	๔,๙๒๕	๙,๘๙๒	๓,๓๓๙

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง : เดือนมกราคม ๒๕๖๐

หมู่	ชื่อหมู่บ้าน	ปี พ.ศ.๒๕๕๙				ปี พ.ศ.๒๕๖๐			
		ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
๑	บ้านห้วยขี้เหล็ก	๓๔๘	๓๐๐	๖๔๘	๒๐๐	๓๔๗	๓๐๐	๖๔๗	๒๐๐
๒	บ้านห้วยขี้เหล็กใต้	๓๐๘	๓๓๓	๖๔๑	๑๘๐	๓๐๗	๓๓๔	๖๔๑	๑๘๐
๓	บ้านป่าซาง	๒๗๑	๒๘๕	๕๕๖	๑๗๑	๒๗๐	๒๘๕	๕๕๕	๑๗๑
๔	บ้านป่าซางเหนือ	๒๗๘	๒๙๓	๕๗๑	๒๔๕	๒๘๕	๒๙๑	๕๗๖	๒๔๕
๕	บ้านห้วยหมากเอี้ยก	๕๑๘	๕๐๖	๑,๐๒๔	๓๙๔	๕๑๔	๕๐๖	๑,๐๒๐	๔๑๒
๖	บ้านป่าสา	๔๐๗	๔๐๕	๘๑๒	๒๗๑	๔๐๘	๔๐๑	๘๐๙	๒๗๔
๗	บ้านห้วยห้าง	๒๕๔	๒๔๙	๕๐๓	๑๙๓	๒๕๕	๒๔๘	๕๐๓	๑๙๓
๘	บ้านห้วยหมากเอี้ยกเหนือ	๔๓๘	๔๖๔	๙๐๒	๓๐๐	๔๔๓	๔๖๘	๙๑๑	๓๒๑
๙	บ้านนาเจริญ	๓๐๕	๒๖๙	๕๗๔	๒๐๐	๓๐๗	๒๖๖	๕๗๓	๒๐๘
๑๐	บ้านประชาร่วมใจ	๒๔๐	๒๕๘	๔๙๘	๑๕๖	๒๓๘	๒๕๘	๔๙๖	๑๕๗
๑๑	บ้านห้วยขี้เหล็กกลาง	๒๓๖	๒๕๑	๔๘๗	๑๖๖	๒๓๙	๒๕๐	๔๘๙	๑๖๘
๑๒	บ้านเวียงซางคำ	๒๔๖	๒๒๑	๔๖๗	๑๓๒	๒๕๓	๒๒๓	๔๗๖	๑๔๕
๑๓	บ้านเนินไทรพัฒนา	๓๕๗	๓๔๖	๖๙๓	๒๑๐	๓๔๔	๓๔๖	๖๙๐	๒๐๙
๑๔	บ้านหมากเอี้ยก	๒๔๒	๒๕๙	๕๐๑	๑๔๕	๒๔๑	๒๕๕	๔๙๖	๑๔๖
๑๕	บ้านตาดควีน	๒๐๑	๑๙๖	๓๙๗	๑๐๑	๒๐๐	๑๙๓	๓๙๓	๑๐๒
๑๖	บ้านป่าซางดอยแก้ว	๓๑๖	๓๐๑	๖๑๗	๒๐๗	๓๑๕	๓๐๑	๖๑๖	๒๐๘
รวม (๑๖ หมู่บ้าน)		๓,๒๗๑	๔,๙๓๕	๘,๒๐๖	๓,๒๗๑	๔,๙๖๗	๔,๙๒๕	๙,๘๙๒	๓,๓๓๙



สรุปสถิติประชากรและครัวเรือนตำบลป่าซาง ปี พ.ศ.๒๕๕๙ เปรียบเทียบกับปี พ.ศ.๒๕๖๐

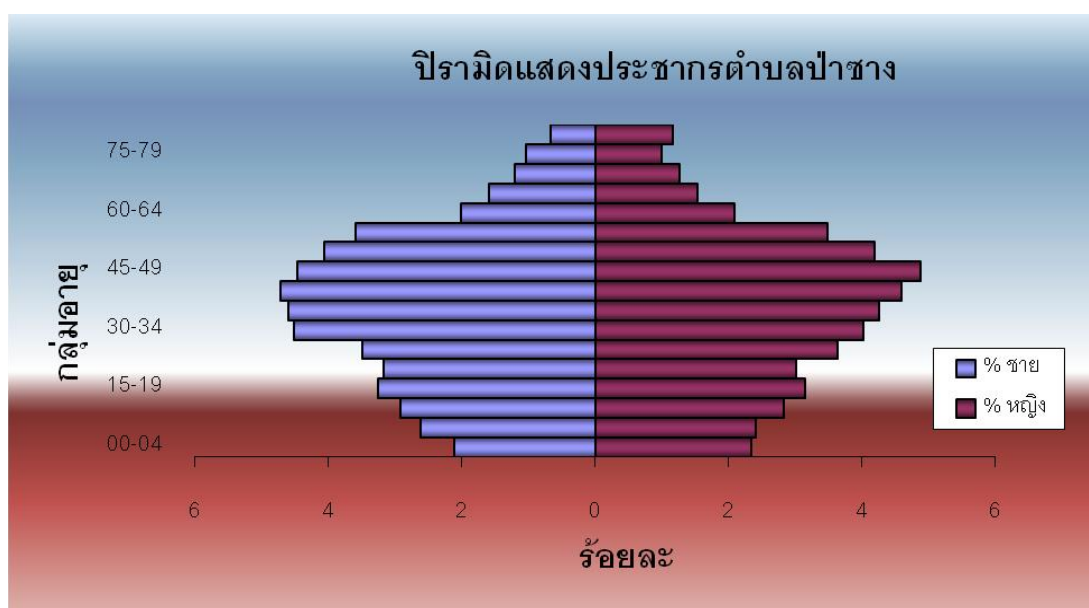
➡ ประชากรทั้งหมดลดลง

๘ คน

➡ ครัวเรือนเพิ่มขึ้น

๖๘ ครัวเรือน

จำนวนประชากรตำบลป่าซางแยกตามสัดส่วนอายุ



จากการวิเคราะห์ปิรามิดประชากรตำบลป่าซาง พบว่า

๑. ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยสูงอายุ (ช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙) ซึ่งการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาควรจัดทำในเรื่องสวัสดิการและสุขภาพของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

๒. ประชากรในช่วงวัยแรงงาน (ช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี) มีจำนวนเป็นลำดับที่สอง ซึ่งการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาควรจะมีแนวโน้มในเรื่องการสร้างงานสร้างอาชีพให้แก่วัยแรงงานอันจะส่งผลดีทางด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว การส่งเสริมความรู้ภาคประชาชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดจนการบูรณาการยุทธศาสตร์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

๓. ประชากรช่วงวัยผู้สูงอายุ (ช่วงอายุ ๖๐ -๘๐+) ในปัจจุบันมีสัดส่วนที่น้อยกว่าจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งในการจัดสวัสดิการต่างๆ สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงไม่ยากนัก

๔. สำหรับประชากรในช่วงของเด็กก่อนวัยเรียน (ช่วงอายุ ๐ - ๔ ปี) นั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สามารถรองรับในการดูแลและพัฒนาให้ความรู้ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งในปัจจุบันได้ดำเนินการขยายการศึกษาในระดับอนุบาลเพิ่มขึ้น

๕. การคาดการณ์การพัฒนาในอนาคตพบว่าประชากรในช่วงอายุ ๔๐ปี ขึ้นไป มีจำนวนประชากรอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ทำให้มีแนวโน้มในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางจะต้องเตรียมการที่จะดูแลในเรื่องสวัสดิการและสุขภาพของผู้สูงอายุมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องดำเนินการศึกษาเรื่องของขนาดช่วงวัยของประชากรในพื้นที่ เพื่อที่จะได้จัดแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางจะได้นำข้อมูลตามข้างต้นไปเป็นแนวทางในจัดทำยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

สภาพปัญหาจำแนกตามตัวชี้วัด ระดับตำบล ปี ๒๕๕๙

ตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

จำนวนราษฎร ๙,๙๑๘ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๒๗๑ ครัวเรือน ในทั้งหมด ๑๖ หมู่บ้าน
มีหมู่บ้านเร่งรัดพัฒนาอันดับหนึ่ง ๐ หมู่บ้าน : อันดับสอง ๖ หมู่บ้าน : อันดับสาม ๑๐ หมู่บ้าน

ตัวชี้วัด	มีปัญหาหนัก		มีปัญหาปานกลาง		ปัญหาน้อย/ไม่มี	
	หมู่บ้าน	ร้อยละ	หมู่บ้าน	ร้อยละ	หมู่บ้าน	ร้อยละ
ด้าน						
๑.ถนน	๑	๖.๓	๑๐	๖๒.๕	๕	๓๑.๓
๒.น้ำกิน	-	-	๑	๖.๓	๑๕	๙๓.๘
๓.น้ำใช้	-	-	๑	๖.๓	๑๕	๙๓.๘
๔.น้ำเพื่อการเกษตร	๖	๓๗.๕	๑๐	๖๒.๕	-	-
๕.ไฟฟ้า	๑	๖.๓	-	-	๑๕	๙๓.๘
๖.การมีที่ทำกิน	๑	๖.๓	๙	๕๖.๓	๖	๓๗.๕
๗.การติดต่อสื่อสาร	-	-	๑๐	๖๒.๕	๖	๓๗.๕
ด้านการประกอบอาชีพและมืงานทำ						
๘.การมีงานทำ	-	-	๒	๑๒.๕	๑๔	๘๗.๕
๙.การทำงานในสถานประกอบการ	-	-	๑	๖.๓	-	-
๑๐.ผลผลิตจากการทำนา	๓	๑๘.๘	-	-	๑๒	๗๕
๑๑.ผลผลิตจากการทำไร่	๗	๔๓.๘	๓	๑๘.๘	๕	๓๑.๓
๑๒.ผลผลิตจากการทำเกษตรอื่นๆ	๗	๔๓.๘	-	-	๑	๖.๓
๑๓.การประกอบอุตสาหกรรมในครัวเรือน	-	-	-	-	-	-
๑๔.การได้รับประโยชน์จากการมีสถานที่ท่องเที่ยว	-	-	-	-	๑	๖.๓
ด้านสุขภาพและอนามัย						
๑๕.ความปลอดภัยในการทำงาน	๑	๖.๓	-	-	๑๕	๙๓.๘
๑๖.การป้องกันโรคติดต่อ	-	-	๒	๑๒.๕	๑๔	๘๗.๕
๑๗.การกีฬา	๑๔	๘๗.๕	๑	๖.๓	๑	๖.๓
๑๘.การปลอดยาเสพติด	-	-	๑	๖.๓	๑๕	๙๓.๘
ด้านความรู้และการศึกษา						
๑๙.ระดับการศึกษาของประชาชน	-	-	-	-	๑๖	๑๐๐
๒๐.อัตราการเรียนต่อของประชาชน	-	-	-	-	๑๔	๘๗.๕
๒๑.การได้รับการศึกษา	-	-	๑	๖.๓	๑๕	๙๓.๘

ตัวชี้วัด	มีปัญหามาก		มีปัญหาปานกลาง		มีปัญหาน้อย/ไม่มี	
	หมู่บ้าน	ร้อยละ	หมู่บ้าน	ร้อยละ	หมู่บ้าน	ร้อยละ
ด้านความเข้มแข็งของชุมชน						
๒๒.การเรียนรู้โดยชุมชน	๑๐	๖๒.๕	๒	๑๒.๕	๔	๒๕
๒๓.การได้รับการคุ้มครองทางสังคม	๒	๑๒.๕	๒	๑๒.๕	๑๒	๗๕
๒๔.การมีส่วนร่วมของชุมชน	-	-	-	-	๑๖	๑๐๐
๒๖.การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของชุมชน	-	-	๓	๑๘.๘	๑๓	๘๑.๓
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม						
๒๗.คุณภาพของดิน	๘	๕๐	๖	๓๗.๕	๒	๑๒.๕
๒๘.คุณภาพน้ำ	-	-	๑๒	๗๕	-	-
๒๙.การใช้ประโยชน์ที่ดิน	๑	๖.๓	๑๑	๖๘.๘	-	-
๓๐.การปลูกป่าหรือไม้ยืนต้น	-	-	-	-	-	-
๓๑.การจัดการสภาพแวดล้อม	๙	๕๖.๓	-	-	๔	๒๕

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะ และสัญญาณไฟเตือนจุดเสี่ยงไม่เพียงพอ
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค
- ชุมสายโทรศัพท์ไม่ทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนขาดความรู้ในการพัฒนาอาชีพ
- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- กลุ่มอาชีพขาดการรวมตัวและขาดเงินทุน
- การרבกวนของแมลงและศัตรูพืชในการทำการเกษตร
- เกิดโรคระบาดในนาข้าว
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ

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

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม

- สร้างผู้นำชุมชนเข้มแข็ง
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่
- ส่งเสริมการแข่งขันกีฬา ดนตรี

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้แก่ผู้นำท้องถิ่น และประชาชนได้รับทราบ
- ส่งเสริมสนับสนุนการอบรม การศึกษาดูงาน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่ายและทั่วถึง
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ศึกษาหาแนวทางการกำจัดขยะที่ถูกต้องลักษณะตามหลักวิชาการ และสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ เช่น การรณรงค์ให้ประชาชนแยกขยะ และการใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก เป็นต้น
- เสริมสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาการเผาพื้นที่การเกษตรหลังการเก็บเกี่ยว

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลป้าขางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป้าขาง โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป้าขางจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจังตามวิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลป้าขาง คือ "พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและองค์ความรู้แก่ประชาชนให้พร้อมรองรับเออีซี เป็นเวทีเรียนรู้ดูแลผู้สูงวัย เยาวชนรุ่นใหม่ใส่ใจสืบสานภูมิปัญญาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืน"

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป้าขาง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลป้าขางมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลป้าขางได้กำหนดวิธีการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ภาคเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบกับ วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย แผนพัฒนาอำเภอเวียงเชียงรุ้ง และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จึงกำหนดภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๒. ภารกิจรอง

- (๑) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๒) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๘) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๑๒) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๑๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ สำนัก/ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต.กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อม ภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงาน ขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมา ถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจ ว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุด แข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. การบริหาร - คณะผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ. - ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน หน่วยงานราชการและ กลุ่มองค์กรต่างๆทั้งในและนอกพื้นที่ - ผู้บริหารส่งเสริมแนวความคิดตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง	๑. การบริหาร - ขาดการชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา รวมถึงขาดการส่งเสริมการติดตามและตรวจสอบโดยภาคประชาชนถึงผลการดำเนินงานของสภาฯ และคณะผู้บริหาร - แกนนำกลุ่มต่างๆยังขาดความเข้าใจถึงความสำคัญของการจัดทำแผนงานต่างๆทำให้ไม่สอดคล้องกับการดำเนินงานแก้ไขปัญหา - ในแผนพัฒนายังมุ่งเน้นโครงสร้างพื้นฐานจนละเลยการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนขาดการ บูรณาการอย่างต่อเนื่อง
๒. ระบบข้อมูล - อบต.มีเว็บไซต์เป็นของตนเองสามารถเพิ่มเติมข้อมูลและทำการประชาสัมพันธ์ได้ตลอดเวลา - อบต. มีเครื่องคอมพิวเตอร์อย่างเพียงพอในการจัดเก็บข้อมูลในแต่ละส่วนงาน - อบต. ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการของศูนย์ข้อมูลข่าวสารครบถ้วนตามระเบียบฯ	๒. ระบบข้อมูล - การจัดเก็บฐานข้อมูลองค์กรโดยเฉพาะในส่วนข้อมูลพื้นฐานหรือข้อมูลทั่วไปไม่เป็นปัจจุบัน - ศูนย์ข้อมูลข่าวสารยังไม่มีพื้นที่เฉพาะในการให้บริการประชาชน - การทำสื่อประชาสัมพันธ์ยังขาดความต่อเนื่องและไม่ครอบคลุมจำนวนครัวเรือนในเขตตำบล
๓. ศักยภาพของบุคลากรในองค์กร - บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ - องค์กรมีทรัพยากรบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบ - มีการปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตราากำลังพนักงานให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ขององค์กร	๓. ศักยภาพของบุคลากรในองค์กร - บุคลากรมีความรู้เฉพาะด้าน - บุคลากรขาดอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากข้อระเบียบกฎหมาย - พนักงานมีการโยกย้ายเข้าและออกอยู่บ่อยครั้ง ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง - พนักงานไม่ครบอัตราตามแผนอัตรากำลัง
๔. การเงิน/งบประมาณ - คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานและพนักงานจ้าง ได้ปฏิบัติตามระเบียบฯ อย่างเคร่งครัดในการรักษาวินัยทางการเงิน	๔. การเงิน/งบประมาณ - งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ เพราะงบประมาณส่วนหนึ่งต้องนำมาใช้ในการบริหารงานที่เป็นค่าใช้จ่ายประจำ อาทิ เงินเดือน ค่าตอบแทน ตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๕. ศักยภาพของชุมชน - สามารถต่อยอดจากการจัดตั้งกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่ม กลุ่มอาชีพ กลุ่มกิจกรรม กลุ่มออมทรัพย์ ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพราะส่วนใหญ่กลุ่มต่างๆ ประสบปัญหาจากงบประมาณในการดำเนินงานมากกว่าด้านความร่วมมือของคนในชุมชน	๕. ศักยภาพของชุมชน - บุคลากรในกลุ่มไม่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ - คุณภาพสินค้าของกลุ่มไม่ได้รับการปรับปรุงให้มีมาตรฐานและขาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ - กลุ่มขาดความเข้มแข็งและดำเนินกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ทำให้มีการตั้งกลุ่มล้มเหลวอยู่บ่อยครั้ง
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - มีทรัพยากรธรรมชาติที่พร้อมพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวในอนาคต เช่น ป่าชุมชน - สภาพพื้นที่เป็นที่ลุ่ม และมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติไหลผ่าน เกื้อหนุนให้พื้นที่เหมาะสมกับการทำการเกษตร	๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ประชาชนขาดจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกันในการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน - ขาดการวางแผนการกักเก็บน้ำให้มีประสิทธิภาพที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ - มีการรุกล้ำพื้นที่และเผาป่ารวมทั้งวัชพืชจากการทำการเกษตรเช่น หญ้าและฟาง ทำให้ดินเสื่อมสภาพ - ในช่วงฤดูฝนมักเกิดปัญหาน้ำหลากเข้าท่วมพื้นที่การเกษตรอยู่เสมอ

โอกาส (Opportunities) การพัฒนาในอนาคต

ต่อประชาชนในพื้นที่

- นโยบายของรัฐบาลสนับสนุน มีส่วนเกื้อหนุนต่อการพัฒนาของอาชีพเกษตรกร

ต่อองค์กร

- รัฐมีแนวโน้มถ่ายโอนอำนาจ ภาระหน้าที่ และงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

ปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัด (Threats)

- กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างไม่ได้รับการแก้ไขให้เหมาะสม และเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
- มีการถ่ายโอนภารกิจ หน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น และไม่มีการจัดเตรียมความ

พร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อน มิโดยเฉพาะภารกิจที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก ทำให้เป็นภาระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานธุรการ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานธุรการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งจะเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้สิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปี ของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- 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

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด(๑ ปี) X เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อไป

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ หรืองานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่มีข้อระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารงานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อบังคับตำบล งานกฎหมาย และคดี งานรัฐพิธี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

กองช่าง

กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปาจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของอบต.

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นงานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๕๒ อัตรา และต้องการปรับลดอัตรากำลัง ๑ อัตรา จึงมีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๕๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต	บริหารท้องถิ่น	-	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	-	๑	-	
		รวม ๒ ตำแหน่ง		-	๒	-	
๓	สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	-	๑	-	
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	-	๑	-	
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	-	๑	-	
๖		นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	-	-	๑	
๗		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	-	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	-	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	-	๑	-	
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๓		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
๑๔		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
๑๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ป้องกันและ บรรเทาสา ธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๖		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	๑	
		รวม ๑๔ ตำแหน่ง		-	๑๒	๒	
๑๗	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	-	๑	-	
๑๘		เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	-	๑	-	
๑๙		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	-	๑	-	
๒๐		นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	วิชาการ	-	๑	-	
๒๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	-	๑	-	
๒๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ)

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ การเงินและ บัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)
		รวม ๘ ตำแหน่ง		-	๗	๑	
๒๕	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	-	๑	-	
๒๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	-	-	๑	
๒๗		นายช่างโยธา	ทั่วไป	-	๑	-	
๒๘		นายช่างโยธา	ทั่วไป	-	-	๑	
๒๙		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)
๓๐		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	
๓๑		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)
		รวม ๗ ตำแหน่ง		-	๔	๓	
๓๒	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น	-	๑	-	
๓๓	ศาสนา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	-	๑	-	
๓๔	และวัฒนธรรม	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	-	-	๑	
๓๕		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	๑	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๓๖	ศพด.อบต. ป่าซาง	ครู คศ.๑	ครู	-	-	๑	
๓๗		ครู คศ.๑	ครู	-	-	๑	
๓๘		ครู คศ.๑	ครู	-	๑	-	
๓๙		ครู คศ.๑	ครู	-	๑	-	
๔๐		ครู คศ.๑	ครู	-	๑	-	
๔๑		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
๔๒	โรงเรียน อนุบาล	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	-	-	-	๑	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.อบต.
๔๓		ครู คศ.๑	ครู	-	๑	-	
๔๔		ครู คศ.๑	ครู	-	๑	-	
๔๕		ครู คศ.๑	ครู	-	๑	-	
๔๖		ครู คศ.๑	ครู	-	๑	-	
๔๗		ครู คศ.๑	ครู	-	๑	-	
๔๘		ครู คศ.๑	ครู	-	๑	-	
๔๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ การเงินและ บัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)
๕๐		ผู้ช่วยครู	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-๑	-	-๑	ปรับลด ตำแหน่ง
๕๑		ภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	
		รวม ๑๙ ตำแหน่ง			๑๔	๕	
๕๒		นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ	-	-	๑	
		รวม ๑ ตำแหน่ง		-	-	๑	
รวมทั้งสิ้น ๕๑ ตำแหน่ง				-๑	๓๙	๑๓	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน และรองปลัด จำนวน ๑ คน

สำนักงานปลัด อบต.

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา แยกเป็น

- | | |
|-------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภทวิชาการ | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๓. ประเภททั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๖ อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |

ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง รวม ๑๔ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๒ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๒ อัตรา

กองคลัง

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็น

- | | |
|----------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภทวิชาการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๓. ประเภททั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔. และพนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๓ อัตรา |

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๗ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองช่าง

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็น

- | | |
|-------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภททั่วไป | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๓ อัตรา |

ปัจจุบันในกองช่าง อบต.ป่าซาง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๔ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๓ อัตรา

กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา แยกเป็น

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

ปัจจุบันในกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ ตำแหน่ง รวม ๒๐ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๕ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๕ อัตรา

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น

- | | |
|------------------|---------------|
| ๑. ประเภทวิชาการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------|---------------|

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

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางทุก ส่วนราชการ ต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๘ ตำแหน่ง ๕๒ อัตรา แยกเป็น

- | | | |
|---|----------|-------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๒๕ | อัตรา |
| ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) | จำนวน ๙ | อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๑๒ | อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีอัตราว่าง) | จำนวน ๓ | อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๖. พนักงานจ้างทั่วไป (อัตราว่าง) | จำนวน ๒ | อัตรา |

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังมีความเหมาะสมและเพียงพอแล้ว จึงให้ปรับลดอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครู จำนวน ๑ ตำแหน่ง เนื่องจากมีปริมาณงานที่ลดลง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางจึงได้กำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังแล้วทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การจัดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางอำเภอเวียงเชียงรุ้งจังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๓	<u>สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔	<u>งานบริหารทั่วไป</u> นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u> นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๖	<u>งานนโยบายและแผน</u> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	<u>งานกฎหมายและคดี</u> -								
๗	<u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๘	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๙	<u>งานธุรการ</u> เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ) เปลี่ยนชื่อ
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
๑๗	<u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๘	<u>งานการเงิน</u> เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (๑๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๙	<u>งานบัญชี</u> นักวิชาการคลังปฏิบัติการ (๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-

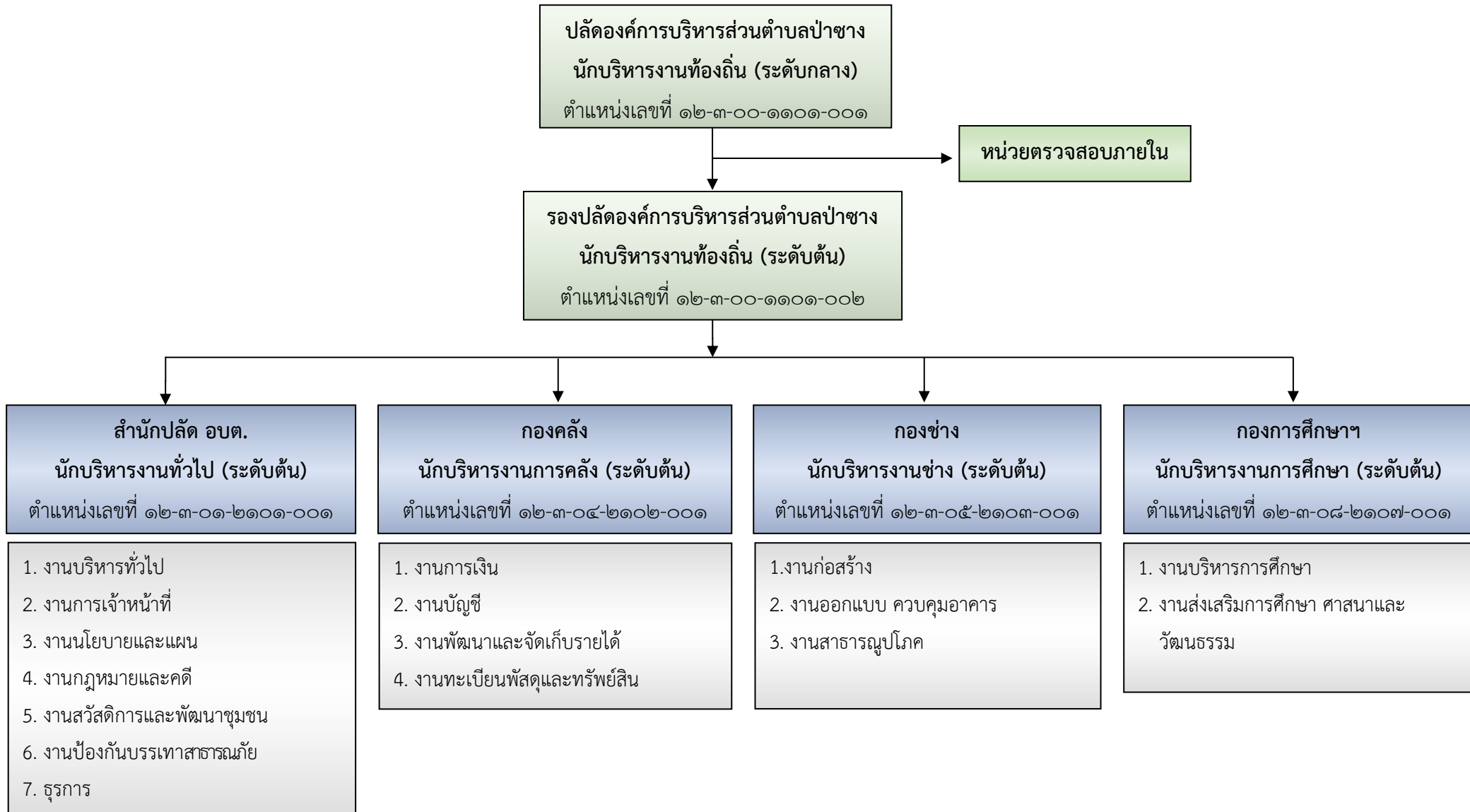
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๐	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ (๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๑	<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)
รวม		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๒๕	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (มีข้อผูกพันกับ กสธ.)
๒๗	<u>งานก่อสร้าง</u> นายช่างโยธาอาวุโส (๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒๘	<u>งานออกแบบ ควบคุมอาคาร</u> นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (มีข้อผูกพันกับ กสธ.)
	<u>งานสาธารณูปโภค</u> -								

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)
รวม		๗	๗	๗	๗	-	-	-	-
๓๒	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓๓	งานบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (มีข้อผูกพันกับ กสธ.)
๓๔	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (มีข้อผูกพันกับ กสธ.)
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	ศพด.อบต.ป่าซาง ครูผู้ดูแลเด็ก (๕๗-๐๒๔๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (มีข้อผูกพันกับ กสธ.)
๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก (๕๗-๐๒๔๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (มีข้อผูกพันกับ กสธ.)
๓๘	ครู (คศ.๑) (๕๗-๒-๐๔๓๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ครู (คศ.๑) (๕๗-๒-๐๔๓๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ครู (คศ.๑) (๕๗-๒-๐๔๓๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-

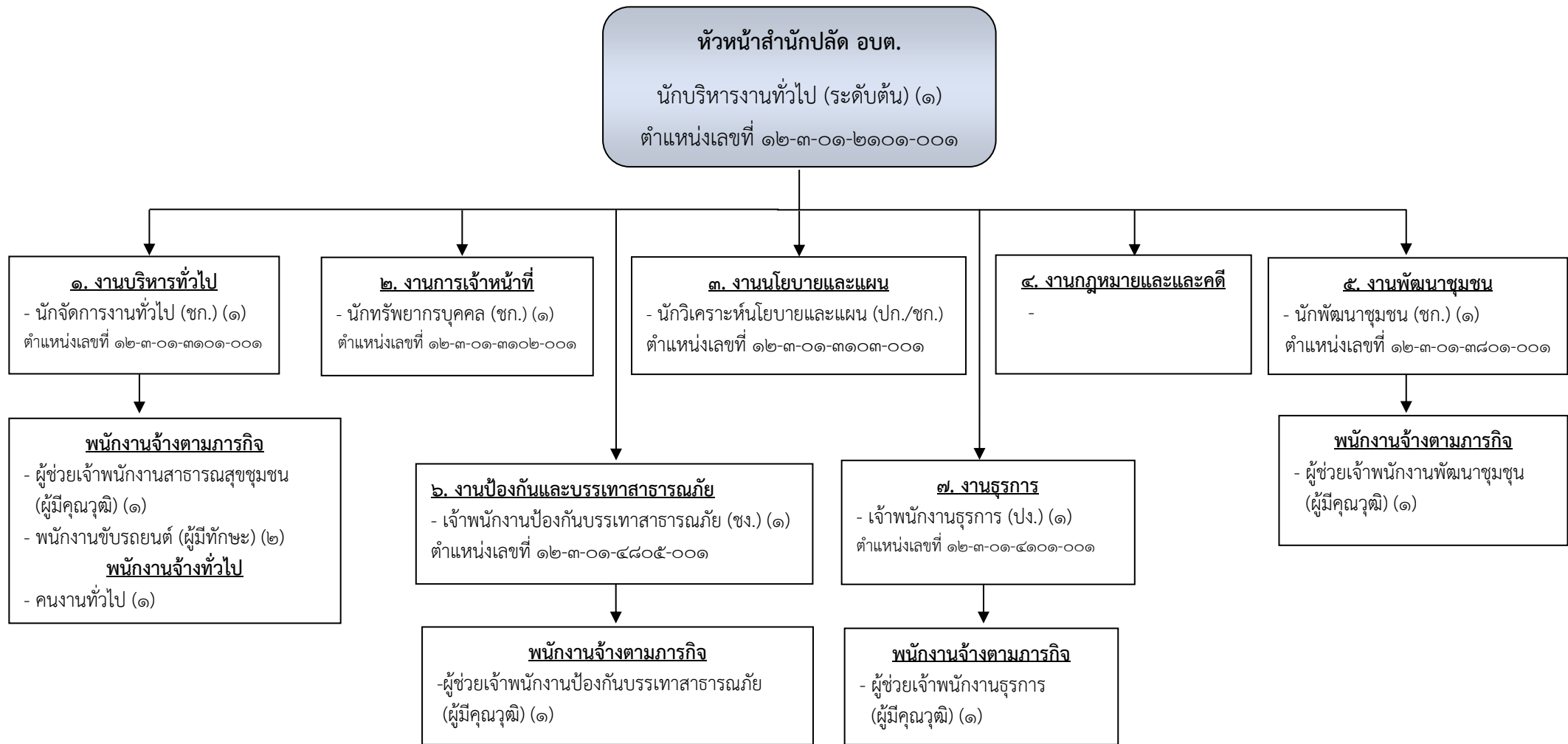
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๒	<u>โรงเรียนอนุบาลอบต.ป่าซาง</u> ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๓๕๔๕-๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.อบต.
๔๓	ครู (คศ.๑) (๓๑๗๙๙-๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔๔	ครู (คศ.๑) (๓๑๘๐๐-๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔๕	ครู (คศ.๑) (๓๕๒๔๖-๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔๖	ครู (คศ.๑) (๓๕๒๔๗-๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔๗	ครู (คศ.๑) (๓๕๒๔๘-๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔๘	ครู (คศ.๑) (๓๕๒๔๙-๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔๙	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งจาก ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)
๕๐	ผู้ช่วยครู (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-๑	-	-	-๑	-	-	ปรับลด
๕๑	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม		๒๐	๑๙	๑๙	๑๙	-๑	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>									
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (มีข้อผูกพันกับ กสธ.)
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๒	๕๑	๕๑	๕๑	-๑	-	-	

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

กรอบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง



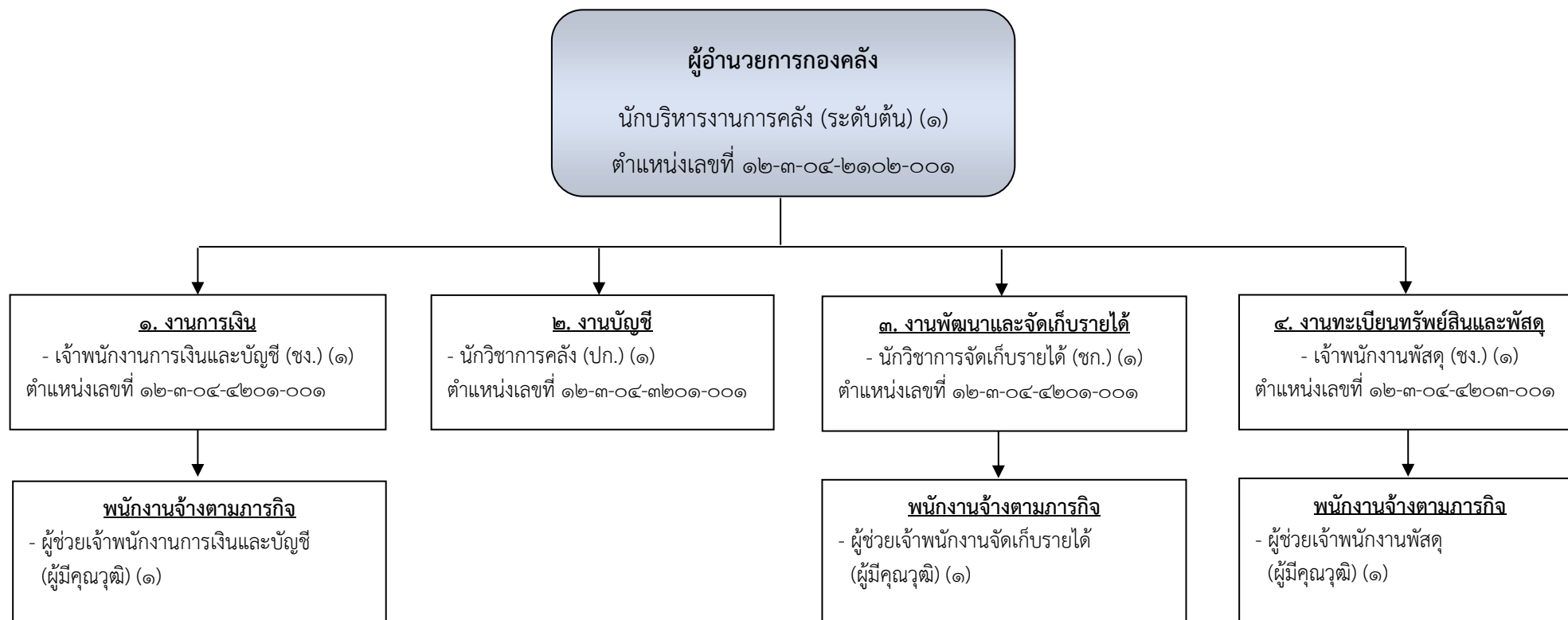
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	๑	-	-	๕	๑

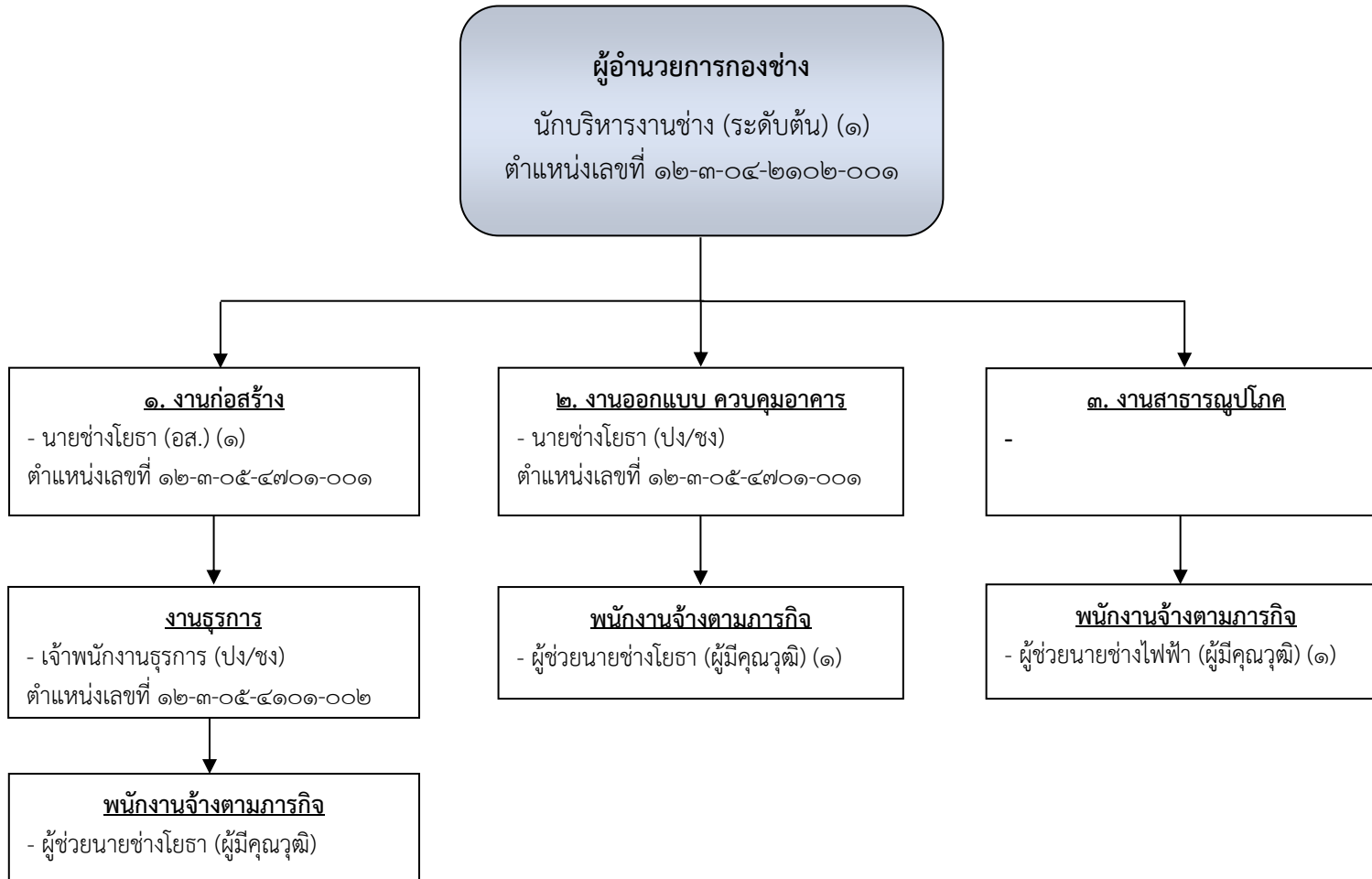
โครงสร้างกองคลัง



ตำแหน่งที่มีคนครอง

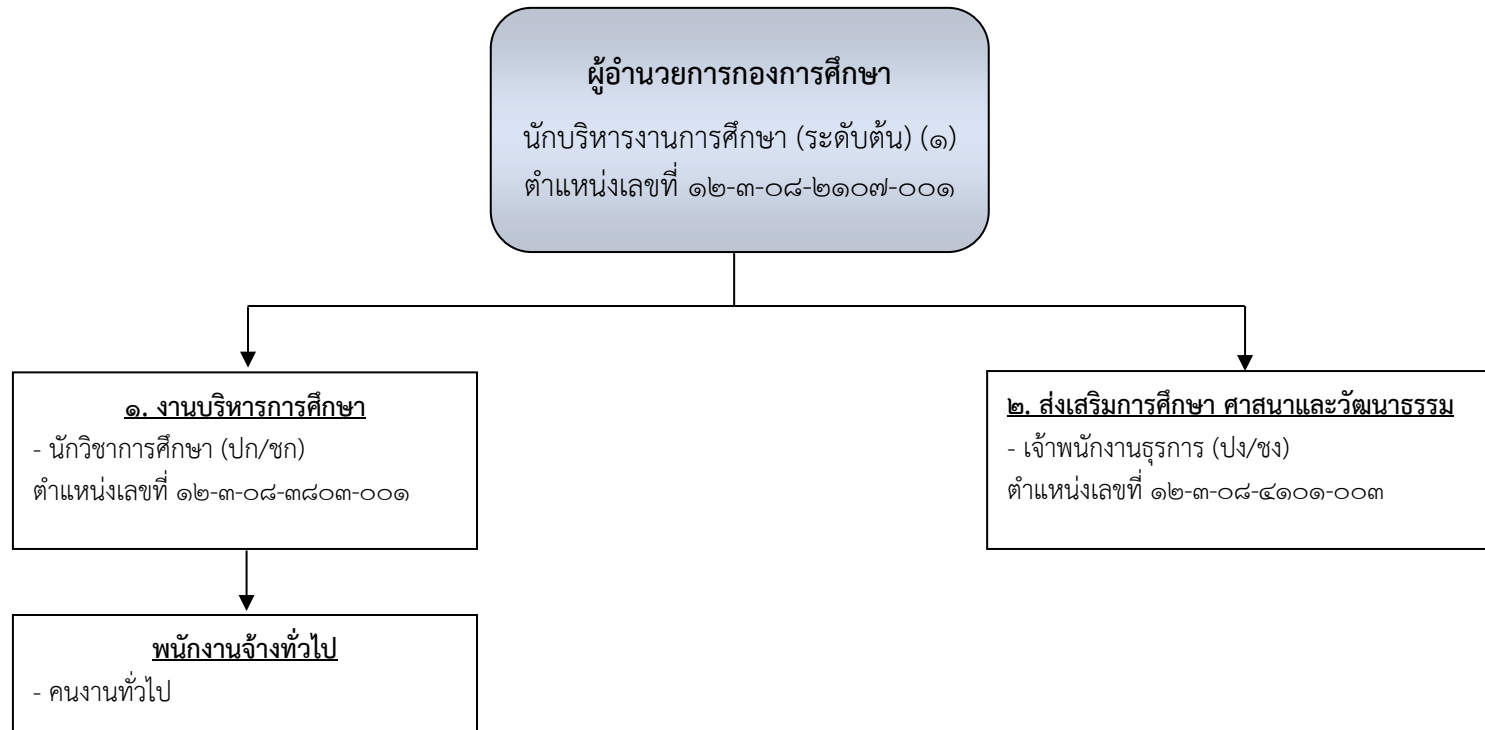
ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๒	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง

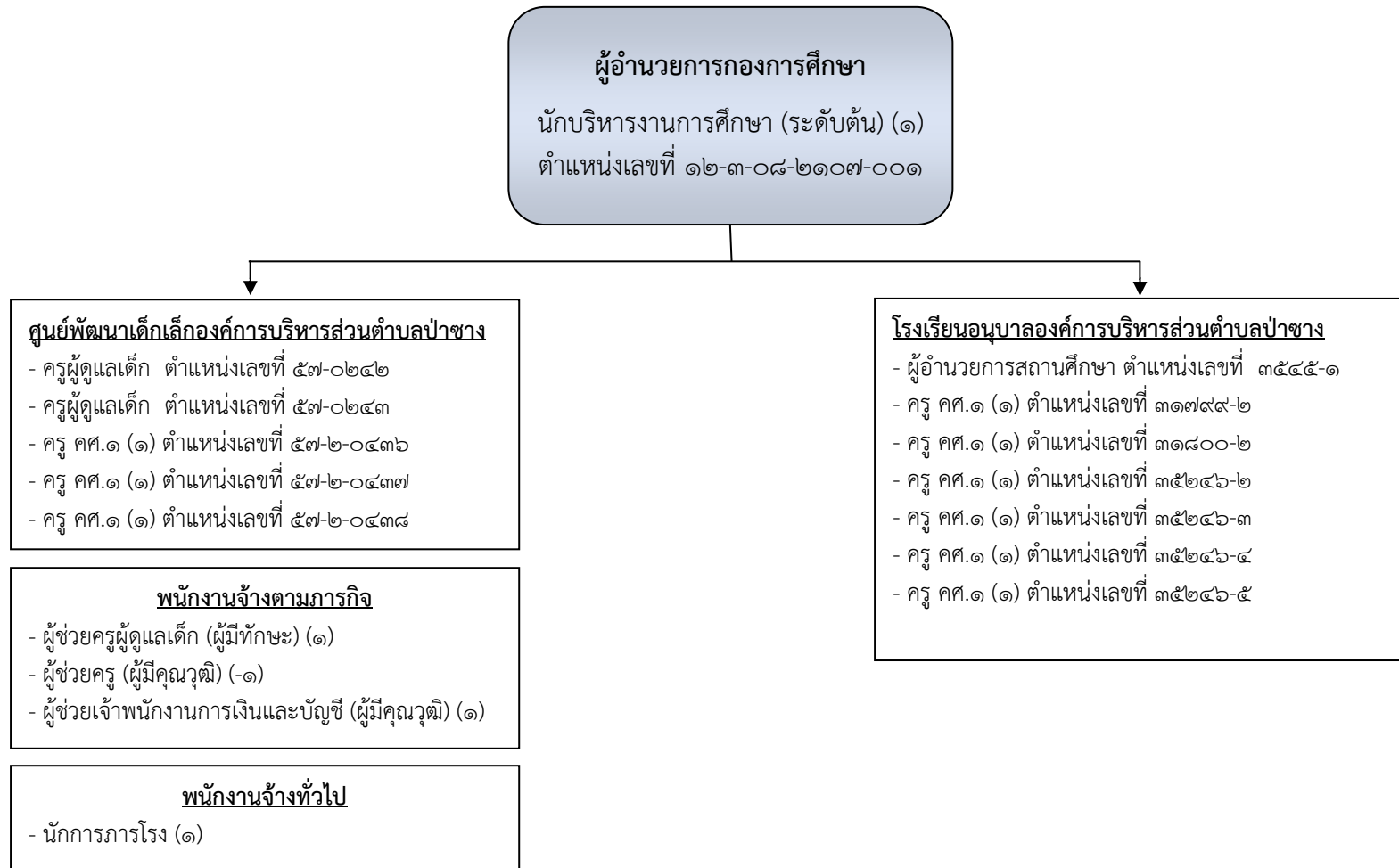


ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมตำแหน่งที่มีคนครอง[illegible]

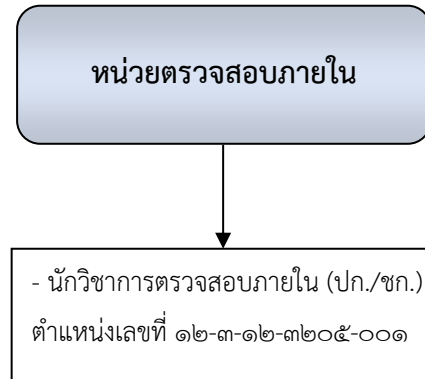
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๙	-	๒	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ตำแหน่งที่มีคนครอง

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น พึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูล ผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

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

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

การพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ประกอบด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ในการพัฒนาข้าราชการในสังกัด เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายได้ออกประกาศเรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนาจอิสระและศักดิ์ศรีของประชาชนตามหลักธรรม โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สิ่งที่ผู้บริหารปรารถนาจะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีระเบียบวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีการควบคุมตนเอง
๖. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๗. มีดุลยพินิจที่ดี
๘. มีจิตใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาอยากได้

๑. มีความเคารพนับถือและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. น้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยผลงาน

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานปรารถนาต่อกันและกัน

๑. ต้องการความร่วมมือในการทำงาน
๒. ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. นับถือซึ่งกันและกัน
๔. เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจ
๕. มีใจที่เปิดกว้าง
๖. ความถ่อมตน
๗. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

สิ่งที่ประชาชนต้องการ

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นพอสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการอย่างโปร่งใส
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อขอรับบริการ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย ครอบคลุมระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๘ ของประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ลงชื่อ

(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๘ ของประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รายละเอียดปรากฏตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการฯ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ลงชื่อ

(นายสมควร นัยต๊ิบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐)

ที่	สำนัก / กอง	ส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกฎหมายและคดี ๕) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗) งานส่งเสริมการเกษตร ๘) งานธุรการ	
๒	กองคลัง	๑) งานด้านการเงิน ๒) งานบัญชี ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓	กองช่าง	๑) งานก่อสร้าง ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓) งานสาธารณูปโภค	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	

ลงชื่อ 
(นายสมควร นัยต๊ิบ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ลงชื่อ

(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
 (แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารงานอินเทอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อบังคับตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน คือ ● งานบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ งานกิจกรรม ๕ ส. งานด้านการบริการเลี้ยงรับรองการประชุมหรือการสัมมนา งานคุมทะเบียนทรัพย์สินของสำนักปลัด การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคณะผู้บริหาร งานทะเบียนยานพาหนะ งานการประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสารสนเทศระบบคอมพิวเตอร์และงานอินเทอร์เน็ตตำบล งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดสำนักงาน งานควบคุมโรค ตามแผนงานการสาธารณสุขและซื้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา และจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข การให้บริการสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		● งานการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำคำสั่งและประกาศต่างๆ การแจ้งมติ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้งโอนย้าย และการเลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากร การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ งานสวัสดิการพนักงาน/พนักงานจ้าง การลาทุกประเภท และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ● งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบล งานการข้อบังคับตำบลด้านงบประมาณ งานงานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุกประเภท งานแผนงานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ● งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานกฎหมายและนิติกรรม งานการดำเนินการทางคดีขององค์การบริหารส่วนตำบล งานศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานศูนย์ดำรงธรรม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ● งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์เด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ● งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟูงานกู้ภัย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ● งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานการบันทึกข้อมูล การติดต่อประสานงานแฟ้มเอกสารและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๒	กองคลัง	กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ ● งานการเงิน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงิน คงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานจัดทำ งบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ● งานบัญชี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน งานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ● งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการ จัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบ บัญชี และการรับเงินในกิจการประปา และงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล งานควบคุม กิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและ เร่งรัดรายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ งานแผนที่ภาษี การจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน สํารวจ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน โรงเรือนหรือสิ่งปลูกสร้าง ป้าย และประกอบ การค้า จัดทำบัญชีคุมทะเบียนทรัพย์สิน และทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี บัญชีคุมแปลงที่ดินและข้อมูลประมาณการเสียภาษี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ● งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานทะเบียน ทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งาน ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณ การค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งาน ซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง ในกิจการประปาจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของอบต. รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน คือ ● งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานก่อสร้าง ซ่อมบำรุง อาคาร สาน แหล่งน้ำ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานควบคุมการก่อสร้าง งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานออกแบบและคำนวณ ด้านวิศวกรรมโยธา งานสำรวจ งานบริหารงานช่าง การตรวจสอบ การขออนุญาตก่อสร้างตามข้อกำหนดของพื้นที่ผังเมืองรวมชุมชน ผังเมืองรวมจังหวัด การร่าง เขียนแบบแปลน แผนผังสำหรับการวาง ผังเมือง การดำเนินการสำรวจ รวบรวมตรวจสอบข้อมูลและ รายละเอียดต่างๆ ทางวิศวกรรม เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ของพื้นที่และชุมชนในบริเวณเขตสำรวจเพื่อการวางผังเมือง และให้คำปรึกษาในการปลูกสร้างอาคารในเขตผังเมืองรวมและงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ● งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนทางอาคาร เชื้อน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ เขียนแผนที่ต่างๆ งานควบคุมอาคาร งานควบคุม น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ● งานสาธารณูปโภค มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานระบายน้ำ งานตกแต่งสถานที่ งานบริการน้ำประปาและซ่อมบำรุง วัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับระบบประปา งานไฟฟ้า งานสำรวจและซ่อม บำรุงไฟฟ้า	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันทนการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ ● งานบริหารการศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานแผนงานและวิชาการ งานส่งเสริมการศึกษา งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานศึกษาปฐมวัย งานบริหารจัดการสถานศึกษา งานข้อมูลการศึกษา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ● งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น งานสันทนการ	

ลงชื่อ



(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

แผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอด เวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงเห็นสมควรที่จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรได้ รับการพัฒนาตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่สำคัญคือเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีบุคลากรอันมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอันนำไปสู่ประโยชน์ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร
๒. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๓. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านศีลธรรมคุณธรรม

การวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค (SWOT) ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เพื่อให้เข้าถึงการพัฒนาอย่างชัดเจนจึงดำเนินการวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค (SWOT) ดังนี้

จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน
- ผู้บริหาร อปท. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

โอกาส

- องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นตำบลต้นแบบในด้านต่าง ๆ หลายเรื่องทำให้มักได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในภายในตำบล

อุปสรรค

- หลักสูตรการฝึกอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลาการอบรมจำนวนหลายวัน ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมได้

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์กร ดังนี้

“ คนพัฒนา งานพัฒนา ท้องถิ่นพัฒนา ”

ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร

เพื่อความชัดเจน สามารถมองเห็นภาพการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้าง

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ และพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่

๔. แนวทางให้คำปรึกษา / แนะนำจากผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม

๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่ โดยถ่ายทอด จากข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่มีประสบการณ์

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการพัฒนาความรู้ / ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่

๒. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม / จริยธรรม

ขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

-๕-

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนหาผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมาก	๖๐	อบรม / ฟังบรรยาย / ศึกษาดูงาน	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานท้องถิ่น	๒	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน คลัง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานคลัง	๑	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน ช่าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานช่าง	๑	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔	อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการนโยบายและแผน	๑	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	อบรมหลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการงานธุรการและการจัดการภายในองค์กร และความรู้ในด้านการบริหารทั่วไป	๑	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านบุคคล	๑	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๗	อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน	๒	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๘	อบรมหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๙	อบรมหลักสูตรธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๐	อบรมหลักสูตรงานการเงินและบัญชี	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการการเงินและบัญชีของ อปท.	๒	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๑	อบรมหลักสูตรงานพัสดุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานพัสดุของ อปท.	๒	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๒	อบรมหลักสูตรงานจัดเก็บรายได้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานจัดเก็บรายได้ของ อปท.	๒	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๒	อบรมหลักสูตรงานโยธา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานโยธาของ อปท.	๓	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๓	อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานการศึกษาของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๔	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น	๓๒	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๕	อบรมหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น	๔	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๖	อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขั้นพื้นฐาน) ของอปท.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอปท.	๙	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๗	ประชุมประจำเดือนร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมา และแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	๕๐	การประชุม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	สังเกตผลหลังจากเข้าร่วมประชุม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑๘	ส่งเสริมการอบรมคุณธรรม / จริยธรรม ให้แก่พนักงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น และฝ่ายบริหาร	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกภาคส่วนเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม	๕๐	การอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๙	ส่งบุคลากรทุกภาคส่วนเข้ารับการอบรม / สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร	๕๐	การอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๐	อบรมการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร	๒๕	การฝึกอบรม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ด่วนที่สุด

ที่ ๐๖๐๐๖๖๖/๒๖๔๒๓



ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
ถนนแม่ฟ้าหลวง จร ๕๗๕๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐

เรียน นายอำเภอ ทออำเภอ (ยกเว้นอำเภอป่าแดด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสรุปมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์ www.chiangmailocal.go.th

ดังนั้น จึงขอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ออกคำสั่งตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ดังกล่าวข้างต้น และส่งสำเนาคำสั่งไปยังจังหวัด โดยตรงภายในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ หากไม่สามารถออกคำสั่ง ให้รายงานเหตุขัดข้องให้จังหวัดทราบด้วย เช่น อยู่ระหว่างรอมติ ก.จังหวัดต้นทาง / ปลัดทนาย หรืออยู่ระหว่างทำความเข้าใจกับ อบต.เป็นหนังสือ กรณีที่เก็บค่าธรรมเนียมประเภทอื่น เป็นต้น

๒. ส่งสำเนาคำสั่งให้อำเภอทราบอีกทางหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเชิดไท วงศ์เทียน)
ผู้บังคับจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

โทร./โทรสาร ๐-๕๓๓๕-๐๓๖๕ ต่อ ๓๘

ที่	อำเภอ	อบค.	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด		
				2561	2562	2563	2561	2562	2563
35		อบค.ธารทอง	30	30	30	30	-	-	-
36		อบค.สันติสุข	34	34	34	34	-	-	-
37		อบค.ทามตะวัน	34	34	34	34	-	-	-
38		อบค.เวียงห้า	30	30	30	30	-	-	-
39		อบค.แม่เย็น	34	34	34	34	-	-	-
40	เวียงชัย	อบค.ผางาม	39	39	39	39	-	-	-
41	แม่สรวย	อบค.แม่พริก	43	43	43	43	-	-	-
42		อบค.ท่าก้อ	107	107	107	107	-	-	-
43		อบค.ป่าแดด	51	53	53	53	2	-	-
44		อบค.วาวี	47	47	47	47	-	-	-
45		อบค.ศรีถ้อย	46	46	46	46	-	-	-
46		อบค.เจดีย์หลวง	26	26	26	26	-	-	-
47	เวียงป่าเป้า	อบค.เวียง	48	48	48	48	-	-	-
48		อบค.บ้านโป่ง	35	35	35	35	-	-	-
49		อบค.แม่เจดีย์	43	43	43	43	-	-	-
50		อบค.แม่เจดีย์ใหม่	41	41	41	41	-	-	-
51		อบค.สันสลี	54	54	54	54	-	-	-
52	พญาเม็งราย	อบค.แม่เปา	55	55	55	55	-	-	-
53		อบค.แม่คำ	35	35	35	35	-	-	-
54		อบค.ตากควัน	31	31	31	31	-	-	-
55	เวียงแก่น	อบค.ป่อ	102	102	102	102	-	-	-
56	ขุนตาล	อบค.ต้า	36	36	36	36	-	-	-
57	แม่ฟ้าหลวง	อบค.เทอดไทย	103	103	103	103	-	-	-
58		อบค.แม่ฮ่องสอน	118	118	118	118	-	-	-
59		อบค.แม่ฮ่องสอนนอก	72	72	72	72	-	-	-
60		อบค.แม่ฟ้าหลวง	66	66	66	66	-	-	-
61	แม่ลาว	อบค.จอมหมอกแก้ว	32	31	31	31	-1	-	-
62		อบค.บัวสลี	31	31	31	31	-	-	-
63		อบค.ป่าก่อดำ	26	25	25	25	-1	-	-
64		อบค.โป่งแพร่	29	32	32	32	+3	-	-
65	เวียงเชียงรุ้ง	อบค.ทุ่งก่อ	35	35	35	35	-	-	-
66		อบค.ป่าซาง	52	51	51	51	-1	-	-
67		อบค.ดงมหาวัน	37	37	37	37	-	-	-
68	ดอยหลวง	อบค.ปงน้อย	33	33	33	33	-	-	-
69		อบค.โชคชัย	38	38	38	38	-	-	-
70		อบค.หนองป่าก่อ	30	30	30	30	-	-	-

procopy