



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับ แผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและ มาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการใช้ แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นรองประธาน (๗) หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ (๘) นักทรัพยากรบุคคล และ (๙) เจ้าพนักงานธุรการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพปัญหาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการศึกษาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง



ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply Pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานนครongครปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด



๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมามาก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานครู องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปเป็นประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

(๑) การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

(๒) การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพขึ้น

(๓) การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้ อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนคือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้ อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”



● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า “การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ” หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงาน ในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากร ภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล:** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด และรองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ และผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **ลูกจ้างประจำ:** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง:** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

● **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

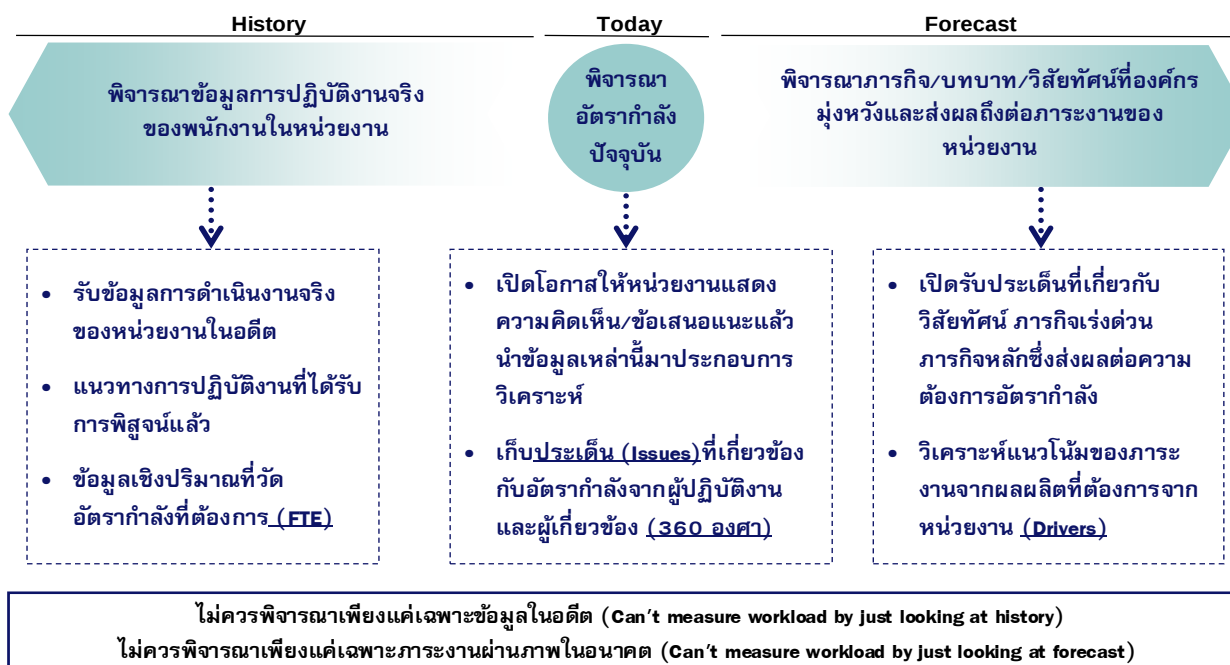
● **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

● **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

● **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

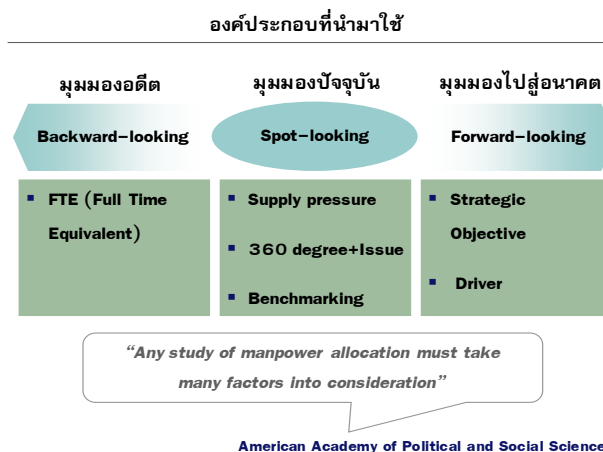
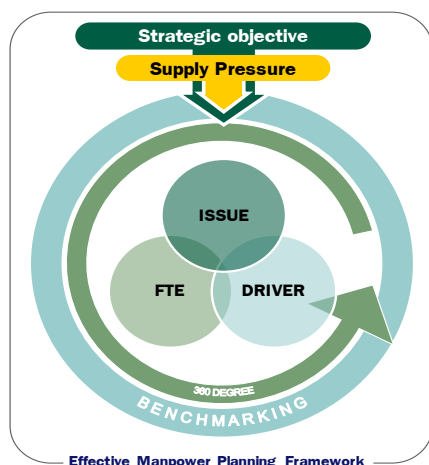
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ห้ นำมาจากระบบการประกอบการบรรยาย เรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้น สามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะให้บรรจุดำรงตำแหน่งในส่วนของการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ



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

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงาน

อื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง หาร ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ คูณ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นกาถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราราชการบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก		องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัด อบต. (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สำนักปลัด		สำนักปลัด	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก	๑	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก.	๑	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่		นิติกร ปก./ชก.	๑
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่		จพง.ธุรการ ปก./ชก.	๑
นักทรัพยากรบุคคล ชพ.	๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑		
จพง.ธุรการ ปก.	๑		



องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก		องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กลุ่มบริหารงานทั่วไป		ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชพ.	๑	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	จพง.สาธารณสุข ปง./ชง.	๑
นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจผู้มีทักษะ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
นักการ	๑	คนงาน	๕
คนงาน	๔		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๑		
พนักงานขับรถยนต์	๒		
พนักงานดับเพลิง	๒		
กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑
		เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑
ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
จพง.จัดเก็บรายได้	๑	ไม่มี	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
ลูกมือแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑



องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก		องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑	คนงาน	๑
กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
นายช่างโยธา อว.	๑	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑
นายช่างโยธา ชง.	๑		
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
		ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑
		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๔	ไม่มี	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑
จพง.การเงินและบัญชี ชง.	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑
		จพง.การเงินและบัญชี ชง.	๑
พนักงานครู อบต.		พนักงานครู อบต.	
ครู	๔	ครู	๑๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๒	คนงาน	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก		องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ไม่มีโรงเรียนในสังกัด		โรงเรียน อบต.ศรีดอนมูล (บ้านด้ายป่าราษฎร์ดำรง)	
		ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑
		ครู คศ.๒	๕
		ครูผู้ช่วย	๑
		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
		ผู้ช่วยครู	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
		พนักงานจ้างทั่วไป	
		ภารโรง	๑
รวมทั้งสิ้น			
งบประมาณรายปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายปี ๒๕๖๖	
๕๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท		๖๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท	

หมายเหตุ: รวมอัตรารว่างแล้ว

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาด บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าข้อกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตรารว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้มีพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย และภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐาน ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลป่าสัก คือ **“นำองค์กรสู่ความก้าวหน้า พัฒนาแบบบูรณาการ ประสานความต้องการของชุมชน”** ประกอบนโยบายพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลป่าสักเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลป่าสัก ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์และเศรษฐกิจแบบพอเพียง
 ๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน เพื่อการพัฒนารายได้
 ๓. ส่งเสริมด้านการศึกษาภายในตำบลทั้งในและนอกระบบ
 ๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ
 ๕. พัฒนาการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
 ๖. บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม
 ๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
 ๘. เน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์ สุจริต บริกรด้วยความรวดเร็ว
- ประทับใจ

วัตถุประสงค์ (Objective)

๑. เพื่อส่งเสริมการเกษตรแบบอินทรีย์ตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง
๒. เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพที่สุจริตให้ประชาชนมีรายได้ที่ดีขึ้น
๓. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาในทุกระดับ
๔. เพื่อส่งเสริมศักยภาพและลดปัญหาหรือภาระที่เกิดจากสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๕. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนพร้อมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๖. เพื่ออนุรักษ์และส่งเสริมศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สืบต่อไป
๗. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๘. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์(Stratgy)

๑. ใช้หลักการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง
๒. ให้ความรู้ วิธีการต่างๆ แก่กลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนาอาชีพของตน
๓. ให้การสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์การศึกษา ตลอดจนการให้ทุนการศึกษา
๔. จัดหาอาชีพ งบประมาณในการแก้ไขภาวะทุพยากแก่กลุ่มเป้าหมาย
๕. ใช้ศักยภาพภายในตำบลที่มีอยู่ ก่อให้เกิดรายได้และอนุรักษ์ธรรมชาติควบคู่กันไป
๖. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กิจกรรมประเพณีในตำบลป่าสัก
๗. จัดหางบประมาณเพื่อเพิ่มศักยภาพของตำบล
๘. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- พัฒนาเพื่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับชุมชน ก่อให้เกิดความเข้มแข็งเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน ทั้งประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่สมดุล
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ของครอบครัว เช่น การจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านอาชีพต่าง ๆ
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกลุ่มอาชีพเดิมที่มีอยู่แล้ว
- ส่งเสริมและประสานกับส่วนราชการต่าง ๆ เช่น สำนักงานเกษตร สำนักงานพัฒนาชุมชน ประมงอำเภอ ปศุสัตว์ เพื่อให้ความรู้ด้านวิชาการเพื่อนำมาใช้ในการประกอบอาชีพ
- บริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวเพื่อพัฒนา ยกระดับสถานที่ท่องเที่ยวที่มีอยู่ให้มีความสวยงามและคงสภาพความเป็นธรรมชาติแบบดั้งเดิมไว้ให้อยู่คู่กับชุมชน และเป็นการเพิ่มรายได้ต่อชุมชนอย่างยาวนาน
- พัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษา สภาพแวดล้อมสถานที่ท่องเที่ยวที่มีอยู่ให้อยู่ในสภาพที่ดียิ่งขึ้นและเหมาะสม
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมมุ่งพัฒนาเส้นทางการคมนาคม ได้แก่ ถนน สะพาน ทางเดิน ทางเท้า โดยปรับปรุงซ่อมแซม หรือก่อสร้าง เพื่อยกระดับให้ได้มาตรฐานมีความมั่นคงแข็งแรงและสะดวกในการสัญจรไปมาทุกเส้นทางในพื้นที่
- พื้นที่สาธารณะประโยชน์ ได้แก่ อาคารหมู่บ้าน สถานที่สาธารณะประโยชน์มุ่งพัฒนาให้ประชาชนมีสถานที่ในการใช้สอย
- ไฟฟ้าสาธารณะ มุ่งพัฒนาให้ประชาชนมีความปลอดภัยและมีไฟฟ้าใช้ครอบคลุมทุกครัวเรือน



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ

- การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร มุ่งพัฒนาโดยการปรับปรุง ซ่อมแซม หรือก่อสร้าง รวมทั้งการจัดหาแหล่งน้ำใหม่เพื่อให้ชุมชนได้มีน้ำใช้ในการเกษตรอย่างทั่วถึง ได้แก่ การขุดลอกลำเหมือง อ่าง ท่อน้ำ การก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ
- การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค มุ่งพัฒนาโดยการปรับปรุง ซ่อมแซม หรือก่อสร้าง รวมทั้งการจัดหาแหล่งน้ำใหม่เพื่อให้ชุมชนได้มีน้ำใช้อย่างทั่วถึง ได้แก่ ขยายเขตรบบประปาหมู่บ้าน ปรับปรุงระบบการผลิตและการกระจายน้ำประปาหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม

- งานการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา สื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมของเด็กนักเรียน และเยาวชน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้กรอบที่ระเบียบข้อกฎหมายให้อำนาจไว้และงบประมาณที่พึงกระทำได้
- งานการสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์ ส่งเสริมให้การสงเคราะห์สนับสนุนกิจกรรมและสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ คนชราและผู้ป่วยเอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ เช่น เพิ่มจำนวนคนชราเพื่อรับเบี้ยยังชีพ
- งานสาธารณสุข ส่งเสริมการสาธารณสุขและการอนามัยแก่ประชาชน ประสานความร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่ อสม.ประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน การเกิดจิตสำนึกมีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันและดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว เช่น การพ่นหมอกควันขจัดยุงลาย การจัดหาวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น
- งานศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น จะส่งเสริม รักษา และร่วมมือกันเผยแผ่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นสืบไป เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ แห่เทียนพรรษา เป็นต้น
- งานกีฬา นันทนาการและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมอุปกรณ์กีฬาให้แก่วัยชุมชนอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ พัฒนาซ่อมแซมปรับปรุงและก่อสร้างสนามกีฬาเอนกประสงค์สถานที่ออกกำลังกายในชุมชนให้อยู่ในสภาพที่ดีและเหมาะสม
- งานการป้องกันยาเสพติด ส่งเสริมการจัดกิจกรรม การประสานความร่วมมือจากส่วนราชการต่าง ๆ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่ โรงพยาบาลเชียงแสน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงแสน ที่ทำการปกครองอำเภอเชียงแสน สำนักงาน ปปส. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่เยาวชนและชุมชนให้รู้จักวิธีป้องกัน ให้อำนาจของยาเสพติดและการฟื้นฟู บำบัด รักษาผู้ติดยาเสพติดที่ถูกต้องวิธี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

- พัฒนาการเมืองการบริหารเพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้มีความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ให้ความสำคัญอิสระแก่ท้องถิ่นในการกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ ตามกรอบอำนาจหน้าที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะต้องยึดหลักประโยชน์สูงสุดของประชาชนและชุมชนเป็นที่ตั้ง

- จะส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม จังหวัด และที่ว่าการอำเภอ
- นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารด้านต่าง ๆ เช่น จัดการจัดเก็บข้อมูล การพัฒนาจัดเก็บรายได้ การบริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนทุกระดับเพื่อร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อให้การบริหารงาน การบริหารงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชนและชุมชน
- ส่งเสริมสนับสนุนการขยายงานด้านพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มรายได้และเสริมสร้างความมีเสถียรภาพทางการคลังขององค์กร

- ให้มีหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เพื่อจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการดำรงชีวิต เพื่อเอื้ออำนวยต่อความสมดุลของระบบนิเวศวิทยา เพื่อให้การป้องกันรักษา การทดแทนทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นไปอย่างยั่งยืน

- ส่งเสริมให้มีการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่สีเขียว เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน เช่น การปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ ต้นไม้ ในที่สาธารณะ พื้นที่ป่าชุมชน เป็นต้น

- ออกข้อบัญญัติตำบลภายใต้กรอบระเบียบ กฎหมายที่ให้อำนาจไว้ เพื่อบังคับใช้ในการป้องกันการดูแลรักษา สภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน

- อนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ หนองน้ำสาธารณะเพื่อความสมดุลของธรรมชาติ

เป้าประสงค์การพัฒนา

๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาสีลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัดการพัฒนา

๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

๒) มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๗๐

๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๕๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่

๔) ประชาชนร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา

๕) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น



คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	จุดมุ่งหมายของการพัฒนา
๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	- การพัฒนากลุ่มอาชีพและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น - การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสนับสนุนการท่องเที่ยวในตำบล
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และร่องระบายน้ำ - การพัฒนาที่ดินสาธารณะ ไฟฟ้า และสาธารณูปโภค
๓. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ	- การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและแหล่งน้ำธรรมชาติ - การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม	- การส่งเสริมและสนับสนุนระบบสุขภาพภาคประชาชน - การส่งเสริมพัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจราจร - การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและแก้ไขปัญหาเสพติด - การส่งเสริมสวัสดิการและการสังคมสงเคราะห์ - การส่งเสริมการกีฬาและออกกำลังกาย - การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร	- การส่งเสริมการบริหารจัดการโดยมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย - การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ประชาชน - การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและการพัฒนารายได้
๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การพัฒนาพื้นที่ชุ่มน้ำและแหล่งน้ำธรรมชาติอย่างชาญฉลาดและยั่งยืน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น



๔.๑ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน
- (๓) ประชาชนส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการขอรับความช่วยเหลือแก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด/เสียหาย
- (๔) ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อเป็นสนามกีฬาถาวร
- (๕) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด
- (๖) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่
- (๔) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

๔.๓ ด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการบริหารจัดการแหล่งน้ำ
- (๒) ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภค บริโภค
- (๓) ปัญหาการขุดลอกลำเหมือง มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน



ความต้องการ

- (๑) การจัดหาแหล่งน้ำใหม่เพื่อให้ชุมชนได้มีน้ำใช้อย่างทั่วถึง
- (๒) ปรับปรุง ซ่อมแซม หรือก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ
- (๓) ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน
- (๔) ปรับปรุงระบบการผลิตและการกระจายน้ำประปาหมู่บ้าน

๔.๔ ด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) ปัญหาทางด้านการศึกษา อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่
- (๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาชาตความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๕) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๖) ปัญหาความยากจน
- (๗) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้ได้รับการบริหารเท่าที่ควร
- (๘) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๒) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) จัดอบรมให้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๔) ส่งเสริมสื่อการเรียนการสอน และกิจกรรมของเด็กนักเรียนและเยาวชน

๔.๕ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก
- (๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง



ความต้องการ

- (๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๖ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำระเบียบ ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๘) การบริหารจัดการน้ำ
- (๙) การบริหารจัดการขยะ

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์ และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๘) พัฒนาแหล่งน้ำหรือการจัดการน้ำมุ่งถึงการหาน้ำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ด้านต่าง ๆ

ตามศักยภาพของกรมทรัพยากรน้ำวางแผนการใช้น้ำอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการใช้อย่างยั่งยืน



(๙) กำหนดให้ทุกครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอย ได้แก่ ขยะรีไซเคิลขยะมูลฝอย อินทรีย์ ของเสียอันตรายจากชุมชน และขยะอื่น ๆ จัดทำถังขยะเปียกกลดโลกร้อนทุกครัวเรือน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีระบบคัดแยกและรวบรวมขยะมูลฝอยแบบแยกประเภท และสนับสนุนให้ทุกชุมชนมีการใช้สินค้าที่มีส่วนประกอบ จากวัสดุรีไซเคิลและวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐจะเป็นหน่วยงานตัวอย่าง

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้เป็นอย่างดี โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้ถูกกำหนดอยู่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้



๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๔) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ยังเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง (ลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย) นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยังมียุคกลางที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านบางแห่งยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคมในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง เนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

โอกาส ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้ เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด การขยายไฟฟ้าและประปา อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๓) การจัดให้มีบริการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุม
อบรมราษฎร
- (๔) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๕) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๖) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเองในส่วนของ การเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์ และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และยังขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด บางพื้นที่ยังเป็นครัวเรือนที่ยากจน

โอกาส องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีสถานศึกษา สถานประกอบการ และสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชราเพื่อจะไปหางานทำ รวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักกับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานเป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี



ในการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจะมีการประชุม พนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการแก่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนี้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกล

โอกาส กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลางยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) การผังเมือง



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
จุดแข็ง พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด สับปะรด เป็นต้น และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่ สวยงาม และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงาน หลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนมีความรู้ค่อนข้างน้อย ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบ เศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีในระบบทุนนิยม ทำให้เกิด หนี้สินภาคประชาชน หนี้ธนาคาร และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการ ของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สินและรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีการออกข้อบัญญัติการติดตั้งบ่อดักไขมัน น้ำเสียในอาคาร

จุดอ่อน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงาน ที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงาน ของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็น สิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดภัยก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญ ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของ คราวเรือน เป็นต้น



โอกาส ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระดมให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริมโดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปี

จุดอ่อน ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้าง แต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

โอกาส ในพื้นที่อำเภอเชียงแสน มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น



๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบล

จุดแข็ง (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

(๒) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

(๔) ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

(๓) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

(๔) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

(๑) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

(๒) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก



- (๓) ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ เป็นต้น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักดำเนินการ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
๒. ส่งเสริมการศึกษา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๖. การบริหารจัดการน้ำ
๗. การบริหารจัดการขยะ
๘. การแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๖. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๗. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบ

เรียบร้อยของบ้านเมือง



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๓. อบต. จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๗. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาที่เหมาะสม ๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๙. อบต. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ ๑๐. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ	จุดอ่อน W ๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ๕. ในบางตำแหน่งงานยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ๖. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความชัดเจนในการสั่งการ
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพจนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร ๕. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น ๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๗. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของงาน ๓. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้ อบต. ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. กฎหมายหลายฉบับมีความล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ ๖. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจ ๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอน/ย้ายบุคลากร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ สถานที่จัดเก็บเอกสารไม่เพียงพอ - สถานที่จอดรถไม่เพียงพอต่อปริมาณรถ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - ประชาชนในพื้นที่เกิดความเคยชินในการให้บริการของ อบต. ทำให้ไม่สามารถจัดการกับปัญหาเบื้องต้นของตนเองได้ - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหาร ทัศนคติ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงานไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด และการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการสำนักงานปลัด และกองคลัง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านดังกล่าว ทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรับผิดชอบงานในหลายด้าน ดังนั้นจึงต้องมีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไข การบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัด และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในตำแหน่งนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย และตำแหน่งนักสันตนาการ สังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าสัก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป จึงได้นำเสนอคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลังในรอบนี้ เนื่องจากมีเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักที่มีความเหมาะสมแล้ว

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าสักดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลัง ในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ความคาดหวังระยะสั้นในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

๑. ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งและพนักงาน ส่วนตำบลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
๒. กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แยกจากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากปัจจุบันมีภารกิจเกี่ยวกับโรคติดต่อ สิ่งแวดล้อมทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ฯลฯ
๓. มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและตัดสินใจ มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ทั้งด้านเว็บไซต์ และ Facebook ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก และได้มีการนำผลการประเมิน มาจัดทำเป็นโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร

๒. กองคลัง**ความคาดหวังระยะสั้นในกองคลัง**

๑. ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งและพนักงานส่วนตำบลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองคลัง
๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองคลัง

ความคาดหวังระยะยาวในกองคลัง

๑. ปรับปรุงโครงสร้างภายในกอง เพื่อตอบสนองการให้บริการแก่ประชาชน
๒. พัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินการคลัง และศึกษากฎ ระเบียบ ระบบ การเงิน การคลังเพื่อนำมาถ่ายทอดองค์ความรู้เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้ส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

๓. กองช่าง**ความคาดหวังระยะสั้นในกองช่าง**

- กำหนดตำแหน่งที่ตรงกับสายงานการโยธาเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ซึ่งสามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจของกองช่าง

ความคาดหวังระยะยาวในกองช่าง

๑. ปรับปรุงโครงสร้างภายในกอง เพื่อตอบสนองการให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน ด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก
๒. มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่



๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความคาดหวังระยะสั้นในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความคาดหวังระยะยาวในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปรับปรุงโครงสร้างภายในกอง เพื่อเพิ่มโอกาสให้เด็กได้รับการเตรียมความพร้อมเด็กมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเหมาะสม

๒. ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งและพนักงานส่วนตำบลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๓. พัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพอยู่ตามเกณฑ์มาตรฐาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลลงประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท รวมทั้งตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบ ติดตาม และการเฝ้าผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินผลการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตารางโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. (๑) งานสวัสดิการสังคม (๒) งานพัฒนาชุมชน (๓) งานกิจการสตรีและคนชรา (๔) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (๕) งานรักษาความสะอาด (๖) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๗) งานส่งเสริมการเกษตร (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๙) งานนิติการ (๑๐) งานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. (๑) งานสวัสดิการสังคม (๒) งานพัฒนาชุมชน (๓) งานกิจการสตรีและคนชรา (๔) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (๕) งานรักษาความสะอาด (๖) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๗) งานส่งเสริมการเกษตร (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๙) งานนิติการ (๑๐) งานสาธารณสุข	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (๑๑) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (๑๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (๑๓) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (๑๔) งานสิทธิและสวัสดิการ (๑๕) งานสรรหาและเลือกสรร (๑๖) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง งานการบริหารงานทั่วไป (๑๗) งานบริหารงานทั่วไป (๑๘) งานกิจการสภา (๑๙) งานแผนงานและงบประมาณ (๒๐) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒๑) งานประชาสัมพันธ์ (๒๒) งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ (๒๓) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน (๒๔) งานยุทธศาสตร์และแผนงาน (๒๕) งานตรวจติดตามและประเมินผล	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (๑๑) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (๑๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (๑๓) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (๑๔) งานสิทธิและสวัสดิการ (๑๕) งานสรรหาและเลือกสรร (๑๖) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง งานการบริหารงานทั่วไป (๑๗) งานบริหารงานทั่วไป (๑๘) งานกิจการสภา (๑๙) งานแผนงานและงบประมาณ (๒๐) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒๑) งานประชาสัมพันธ์ (๒๒) งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ (๒๓) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน (๒๔) งานยุทธศาสตร์และแผนงาน (๒๕) งานตรวจติดตามและประเมินผล	
๒. กองคลัง (๑) งานการบริหารงานคลัง (๒) งานการเงินและบัญชี (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๕) งานจดทะเบียนพาณิชย์ (๖) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๗) งานบำเหน็จบำนาญ (๘) งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง (๑) งานการบริหารงานคลัง (๒) งานการเงินและบัญชี (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๕) งานจดทะเบียนพาณิชย์ (๖) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๗) งานบำเหน็จบำนาญ (๘) งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง (๒) งานควบคุมอาคาร (๓) งานผังเมือง (๔) งานการโยธา	๓. กองช่าง (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง (๒) งานควบคุมอาคาร (๓) งานผังเมือง (๔) งานการโยธา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
(๕) งานวิศวกรรมโยธา (๖) งานสาธารณูปโภค (๗) งานสำรวจและออกแบบ (๘) งานบริหารงานทั่วไป	(๕) งานวิศวกรรมโยธา (๖) งานสาธารณูปโภค (๗) งานสำรวจและออกแบบ (๘) งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๖ งานการเงินและบัญชี	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๖ งานการเงินและบัญชีทั่วไป	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบัน หรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่



๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร
ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร
- ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้
๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงานต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริง และน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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 ชั่วโมง - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ดังนี้

สำนักปลัด

ขอปรับตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) ขอปรับเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา เนื่องจากตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) ได้ว่างลง

ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๑. ตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เนื่องจากงานทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา สำรวจ หาข้อมูลและสถิติต่าง ๆ เพื่อวางแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย และสาธารณภัยอื่น ๆ ตลอดจนการให้คำแนะนำ ควบคุม ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข เกี่ยวกับงานป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมทั้งภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขออนุมัติกรอบพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. ตำแหน่งคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

เนื่องจากการปฏิบัติงานในสำนักปลัด มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม ประกอบกับพนักงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานและไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง อาทิเช่น งานดูแลรดน้ำ พรวนดิน ใส่ปุ๋ยต้นไม้ บริเวณโดยรอบสำนักงาน งานตัดแต่งกิ่งไม้ ไม้ดอก ไม้ประดับ ดูแลสวนย่อม บริเวณรอบอาคารเขตพื้นที่ทำการ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก งานทำความสะอาดห้องน้ำสำนักงาน งานตัดหญ้าบริเวณรอบนอกอาคาร งานยกแบกหามเครื่องมือ อุปกรณ์แสดง งานจัดเตรียมสถานที่ กิจกรรม โครงการ การศึกษาดูงาน งานประเพณี วัฒนธรรม งานวันสำคัญต่าง ๆ ของชาติ งานรัฐพิธีตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก สำนักงาน และพื้นที่รับผิดชอบ งานจัดเก็บ งานเก็บขยะ งานคัดแยกขยะภายในตำบล งานติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ งานรื้อถอนป้ายประชาสัมพันธ์ที่มีใช้แล้ว เป็นต้น จึงขออนุมัติกรอบพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. ตำแหน่งยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)

เนื่องด้วยที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีพื้นที่ประมาณ ๕ ไร่ ประกอบด้วย อาคารที่ทำการ อาคารอเนกประสงค์ อาคารหอประชุม ทำให้งานดูแลรักษาความปลอดภัยสถานที่และทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก และสอดส่องตรวจตรา ป้องกันเหตุ อัคคีภัย โจรกรรม วินาศกรรม จึงขออนุมัติเปิดกรอบพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งยาม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กองคลัง

ขอยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง จึงขอยุบเลิกตำแหน่งนี้

ขอเปิดกรอบตำแหน่งตามโครงสร้าง/กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ขอเปิดกรอบตำแหน่งตามโครงสร้าง

๒. ตำแหน่งคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

เนื่องจากการปฏิบัติงานในกองคลัง มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม ประกอบกับพนักงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานและไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง อาทิเช่น การถ่ายเอกสาร เรียงเอกสาร งานขนย้าย คัดแยก จัดเก็บ เอกสารต่าง ๆ งานทำความสะอาดภายในกองคลัง การจัดเก็บฎีกาเข้าแฟ้ม ตลอดจนการบริการประชาชนผู้มาติดต่อกองคลัง เป็นต้น จึงขออนุมัติเปิดกรอบพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กองช่าง

ขอเปิดกรอบตำแหน่งตามโครงสร้าง ดังนี้

- ตำแหน่งวิศวกรโยธา ขอเปิดกรอบตำแหน่งตามโครงสร้าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ขอเปิดกรอบตำแหน่งตามโครงสร้าง ดังนี้

๑. ตำแหน่งนักสันนทาการ ขอเปิดกรอบตำแหน่งตามโครงสร้าง

๒. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก อบต.ป่าสัก ขอเปิดกรอบตำแหน่งตามโครงสร้าง

๓. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก บ้านแม่คำ ขอเปิดกรอบตำแหน่งตามโครงสร้าง



ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๑. ตำแหน่งตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดจำนวน ๒ แห่ง มีจำนวนเด็กนักเรียนทั้ง ๒ แห่งรวมกันทั้งหมด ๙๑ คน โดยมีบุคลากรครูจำนวน ๔ คน และผู้ดูแลเด็กจำนวน ๒ คน และผู้ที่ได้รับมอบหมายมีภารกิจงานด้านอื่นด้วยและยังมีส่วนงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งกองการศึกษาฯ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับด้านการศึกษา ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ และการจัดเตรียมสถานที่ประชุมต่าง ๆ การดำเนินการจัดโครงการต่าง ๆ ด้านการศึกษา ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกองการศึกษาฯ จึงจำเป็นต้องมีพนักงานช่วยเหลือที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้งานมีประสิทธิภาพ จึงขออนุมัติกรอบพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามภารกิจงานที่ต้องดำเนินการต่อไป

๒. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีรถยนต์นั่งส่วนบุคคลเกิน ๗ คน ลักษณะตุนั่งสี่ตอน ป้ายทะเบียน มข ๖๗๒๙ จำนวน ๑ คัน ในความรับผิดชอบของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อรับส่งเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก และยังไม่มีพนักงานขับรถยนต์ที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง ทำให้การดำเนินการงานไม่มีประสิทธิภาพ จึงขออนุมัติเปิดกรอบพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	เพิ่ม/ลด	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	-	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	-	
๓		หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	เพิ่ม/ลด	หมายเหตุ
๔	สำนักงานปลัด	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	-	
๕		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ เม.ย. ๖๓
๖		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๗		จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	-	
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	
๑๐		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-๑	ปรับเป็นพนักงานจ้างทั่วไป
๑๑		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ๑ ปรับจากทักษะ
๑๒		นักการ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-	
๑๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๔	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ๑



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	เพิ่ม/ลด	หมายเหตุ	
๑๔	สำนักปลัด	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-		
๑๕		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-๑	ยุบเลิก	
๑๖		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	-	-		
๑๗		ยาม	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม	
			กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่						
๑๘		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชพ.	-	-	๑	-	ว่างเดิม	
๑๙		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	-		
๒๐		จพง.ธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-	-		
			กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป						
๒๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ชพ.	-	-	๑	-	ว่างเดิม	
๒๒		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ มี.ค. ๖๕	
๒๓		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	-		
รวม				๑๙	๑๙	๔	+๔,-๒		
๒๔	กองคลัง	ผอ.กองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	-		
๒๕		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	-		
๒๖		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	-	-๑	ยุบเลิก	



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	เพิ่ม/ลด	หมายเหตุ
๒๗	กองคลัง	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ ก.พ. ๖๖
๒๘		จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	-	+๑	เปิดกรอบตามโครงสร้าง
๒๙		จพง.จัดเก็บรายได้	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	-	
๓๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	
๓๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	
๓๒		ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	
๓๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ๑
รวม				๑๐	๗	๑	+๒,-๑	
๓๔	กองช่าง	ผอ.กองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-		
๓๕		วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๓๖		นายช่างโยธา	ทั่วไป อว.	๑	๑	-	-	
๓๗		นายช่างโยธา	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	เพิ่ม/ลด	หมายเหตุ
๓๘	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	
๓๙		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	
๔๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	-	-	
รวม				๑๐	๙	-	+๑	
๔๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๑	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๒๕ มี.ย. ๖๐
๔๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑	-	-	
๔๓		นักสันตนาการ	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๔๔		จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	๑	-	-	
๔๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๒	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ๑
๔๖		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าสัก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	+๑	*** กำหนดเพิ่ม
๔๘		ครู (ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	๑	๒	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	เพิ่ม/ลด	หมายเหตุ
๔๙		ครู (ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๑)	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	
๕๐		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	
๕๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านแม่คำ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	+๑	*** กำหนดเพิ่ม
๕๒		ครู (ได้รับเงินเดือน อันดับ คศ.๒)	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	
๕๓		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	
รวม				๑๕	๑๐	๑	+๕	
๕๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ พ.ค. ๖๖
รวม				๑	-	๑		
รวมทั้งหมด				๕๕	๔๕	๗	+๑๒, -๓	

หมายเหตุ: ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น



ตารางการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑. สำนักปลัด อบต.						
๑.๑ งานสวัสดิการ						
๑.๒ งานพัฒนาชุมชน	+๑	๑	-	+๑	-	ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ
๑.๓ งานกิจการสตรีและคนชรา						
๑.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ						
๑.๕ งานรักษาความสะอาด						
๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว						
๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร						
๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
๑.๙ งานนิติการ	+๑	-	-	+๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๑.๑๐ งานสาธารณสุข	+๑	-	๑	+๑	-	ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่						
๑.๑๑ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
๑.๑๒ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร						
๑.๑๓ งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม						
๑.๑๔ งานสิทธิและสวัสดิการ						
๑.๑๕ งานสรรหาและเลือกสรร						
๑.๑๖ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง						



ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป						
๑.๑๗ งานบริหารงานทั่วไป	+๑	๑	๒	+๑	-	ใช้วิธีการเกลี่ยงานภายในสำนักปลัด
๑.๑๘ งานกิจการสภา						
๑.๑๙ งานแผนงานและงบประมาณ	+๑	-	-	+๑	-	ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ
๑.๒๐ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน						
๑.๒๑ งานประชาสัมพันธ์						
๑.๒๒ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ						
๑.๒๓ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน						
๑.๒๔ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	+๑	-	-	+๑	-	ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ
๑.๒๕ งานตรวจติดตามและประเมินผล						
๒. กองคลัง						
๒.๑ งานการบริหารงานคลัง						
๒.๒ งานการเงินและบัญชี						
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	+๑	-	๑	+๑	-	ใช้วิธีการปรับเกลี่ยงานภายในกอง
๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน						
๒.๕ งานจดทะเบียนพาณิชย์						
๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน	+๑	-	๑	+๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒.๗ งานบำเหน็จบำนาญ						
๒.๘ งานบริหารงานทั่วไป						



ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๓. กองช่าง						
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง						
๓.๒ งานควบคุมอาคาร						
๓.๓ งานผังเมือง						
๓.๔ งานการโยธา	+๑	-	-	+๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๓.๕ งานวิศวกรรมโยธา						
๓.๖ งานสาธารณูปโภค						
๓.๗ งานสำรวจและออกแบบ						
๓.๘ งานบริหารงานทั่วไป						
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๔.๑ งานการบริหารการศึกษา						
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	+๑	-	๑	+๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ						
๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป						
๔.๖ งานการเงินและบัญชี						
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน						
- งานตรวจสอบภายใน						

จากตารางดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า

สำนักปลัด อบต.

มีตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา ประกอบด้วย

- (๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
- (๒) นักพัฒนาชุมชน
- (๓) นักวิชาการสาธารณสุข
- (๔) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

- (๕) หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)
- (๖) นักทรัพยากรบุคคล
- (๗) เจ้าพนักงานธุรการ

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

- (๘) หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)
- (๙) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๑๐) นักจัดการงานทั่วไป

จากตารางจะพบว่าสำนักปลัด งานสาธารณสุข และงานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิธีแก้ไขปัญหาดังนี้คือ การปรับเกลี่ยงานภายในสำนักปลัดและมอบหมายให้พนักงานจ้างมาปฏิบัติงานแทน โดยให้พนักงานส่วนตำบลในสำนักปลัดเป็นผู้รักษาการแทนในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และให้หัวหน้าสำนักปลัดเป็นผู้รักษาการแทนในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กองคลัง

กองคลังมีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) ผู้อำนวยการกองคลัง
- (๒) นักวิชาการเงินและบัญชี
- (๓) นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- (๔) นักวิชาการพัสดุ

งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานแผนที่ภาษีทะเบียนทรัพย์สิน อยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอ ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาดังนี้คือ มอบหมายให้พนักงานส่วนตำบลในกองคลังเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งและปฏิบัติงานด้านพัสดุ ครุภัณฑ์ สำหรับงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานแผนที่ภาษีทะเบียนทรัพย์สิน ซึ่งอยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจปฏิบัติงานอยู่แล้ว จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองช่าง

มีข้าราชการทั้งสิ้นรวม ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

(๑) ผู้อำนวยการกองช่าง

(๒) นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา

สำหรับกองช่าง มีตำแหน่งที่มีคนครองทั้งหมด ประกอบกับเมื่อพิจารณาตำแหน่งที่ต้องการกับที่มีอยู่แล้ว จะพบว่างานวิศวกรโยธา และงานการโยธา มีบุคลากรไม่เพียงพอจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งวิศวกรโยธา จึงเห็นควรให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๗ อัตรา ได้แก่

(๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(๒) นักวิชาการศึกษา

(๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

(๔) ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จำนวน ๒ อัตรา

(๕) ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำ จำนวน ๑ อัตรา

(๖) ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งอยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) วิธีแก้ไขปัญหานี้คือได้มอบหมายให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ด้านการศึกษา และเมื่อพิจารณาตำแหน่งที่ต้องการกับตำแหน่งที่มีอยู่แล้วจะพบว่างานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการมีบุคลากรที่ไม่เพียงพอจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักสันทนาการ จึงเห็นควรให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้าง

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลัง ๑ อัตรา ปัจจุบันอยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวได้มอบหมายให้พนักงานส่วนตำบลในสำนักปลัด เป็นผู้รักษาราชการแทนเพราะเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ เม.ย. ๖๓
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับเป็นพนักงานจ้างทั่วไป



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ ปรับจากทักษะ
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะคิด ค่าใช้จ่าย เมื่อมีผู้มาดำรง ตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะคิด ค่าใช้จ่าย เมื่อมีผู้มาดำรง ตำแหน่ง



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ มี.ค. ๖๕
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ก.พ. ๖๖
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เปิดกรอบตาม โครงสร้าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๖)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา อว.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๒๕ มี.ย. ๖๐ “อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต.”
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าสัก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	***กำหนดเพิ่ม
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	***กำหนดเพิ่ม
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ พ.ค. ๖๖
รวม	๕๕	๖๔	๖๔	๖๔	+๑๒	-	-	

*** หมายเหตุ: ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

(ลงชื่อ) 
(นางสาวเพ็ญผกา ศรีชัยตัน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) 
(นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

(ลงชื่อ) 
(นายสุกสัณห์ วิริยะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังขอตำแหน่งเพิ่ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	(๕๐,๖๗๐)
๒.	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																			
๓.	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๗๗,๕๖๐	๕๑๐,๗๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๔.	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๗,๑๖๐)
๕.	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐	(๒๑,๖๐๐) ว่างเดิมวันที่ ๓ เม.ย. ๖๓
๖.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๗.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ขม.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	(๑๕,๔๓๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๒,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	(๑๖,๐๗๐)
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๒๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๙๒๐	๑๓๓,๐๘๐	๑๓๘,๔๘๐	(๑๐,๒๕๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๐.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๑.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒.	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗.	คนงาน		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๘.	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙.	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐.	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑.	ยาม		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่																			
๒๒.	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	ชพ.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จะคิดค่าใช้จ่ายเมื่อมีผู้มาดำรงตำแหน่ง
๒๓.	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๐๐)
๒๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชก.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๓,๕๐๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปากสัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป																		
๒๕.	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ขพ.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จะคิดค่าใช้จ่ายเมื่อมีผู้มาดำรงตำแหน่ง
๒๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ข.ก.	๑	๐	๓๕,๕๓๒.๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๙,๖๓๐) ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ค. ๖๙
๒๗.	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๒๔,๙๒๔.๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๔๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๘.	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
๒๙.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๔๐)
๓๐.	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	ป.ก./ข.ก.	๑	๐	๓๕,๕๓๒.๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๙,๖๓๐) ว่างเดิม วันที่ ๓ ก.พ. ๖๖
๓๑.	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ข.ง.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	กลุ่มงานจราจร																		
๓๒.	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๘๐	๗,๖๔๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๘๘๐	(๑๖,๙๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๙๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๔๐๐	๒๐๘,๔๔๐	๒๑๖,๘๔๐	(๑๖,๐๔๐)
๓๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๒๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๘๘๐	๑๓๔,๐๔๐	๑๓๙,๔๔๐	(๑๐,๓๒๐)
๓๕.	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๘๘๐	๑๓๔,๐๔๐	๑๓๙,๔๔๐	(๑๐,๓๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๗.	คนงาน		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๘.	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๙๒๐	๔๙๐,๑๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๓๙.	วิศวกรโยธา	ป.ก./ข.ก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕,๕๓๒.๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๕๓๒.๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๐.	นายช่างโยธา	อ.ว.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๘๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๐๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๔๑.	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๓๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๘๘๐	๑๓๔,๐๔๐	๑๓๙,๔๔๐	(๑๐,๓๒๐)
๔๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๒๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๕๒๐	๑๓๓,๐๘๐	๑๓๘,๔๘๐	(๑๐,๒๕๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๔.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๕.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๖.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๗.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๔๘.	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(๓๒,๘๐๐) ว่างเดิม วันที่ ๒๕ มี.ย. ๖๐ "อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต."
๔๙.	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๕๖๐)
๕๐.	นักสันทนาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕๑.	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	(๑๙,๕๖๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๒.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๓.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๔.	คนงาน		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๕๕.	พนักงานขับรถยนต์		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าสัก																			
๕๖.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ						
๕๗.	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๕๘.	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๕๙.	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำ																			
๖๑.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ						
๖๒.	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๓.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕,๕๓๒.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๙,๖๓๐) ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓ พ.ค. ๖๖
(๕)	รวม		๖๔	๔๕	๑๐,๐๗๐,๑๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๔	๖๔	๖๔	+๑๒	-	-	๒,๓๐๒,๒๐๐	๓๔๐,๐๒๐	๓๔๗,๙๔๐	๑๒,๗๕๐,๓๖๐	๑๓,๐๙๐,๓๘๐	๑๓,๔๓๘,๓๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%												๕๖,๐๐๐,๐๐๐			๑,๙๑๒,๕๕๔	๑,๙๖๓,๕๕๗	๒,๐๑๕,๗๔๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๕๘,๘๐๐,๐๐๐			๑๔,๖๖๒,๙๑๔	๑๕,๐๕๓,๙๓๗	๑๕,๔๕๔,๐๖๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												๖๑,๗๔๐,๐๐๐			๒๔,๙๔๔	๒๔,๓๘๘	๒๓,๘๘๔	
													๖๔,๘๒๗,๐๐๐						

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวเพ็ญภา ศรีชัยตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นายศุภสันต์ วิริยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

หมายเหตุ: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาถุนบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๘,๘๐๐,๐๐๐ บาท $((๕๖,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๖,๐๐๐,๐๐๐) = ๕๘,๘๐๐,๐๐๐$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๖๑,๗๔๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๑,๗๔๐,๐๐๐ บาท $((๕๘,๘๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๘,๘๐๐,๐๐๐) = ๖๑,๗๔๐,๐๐๐$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๖๑,๗๔๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๔,๘๒๗,๐๐๐ บาท $((๖๑,๗๔๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๖๑,๗๔๐,๐๐๐) = ๖๔,๘๒๗,๐๐๐$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

* ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

* ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

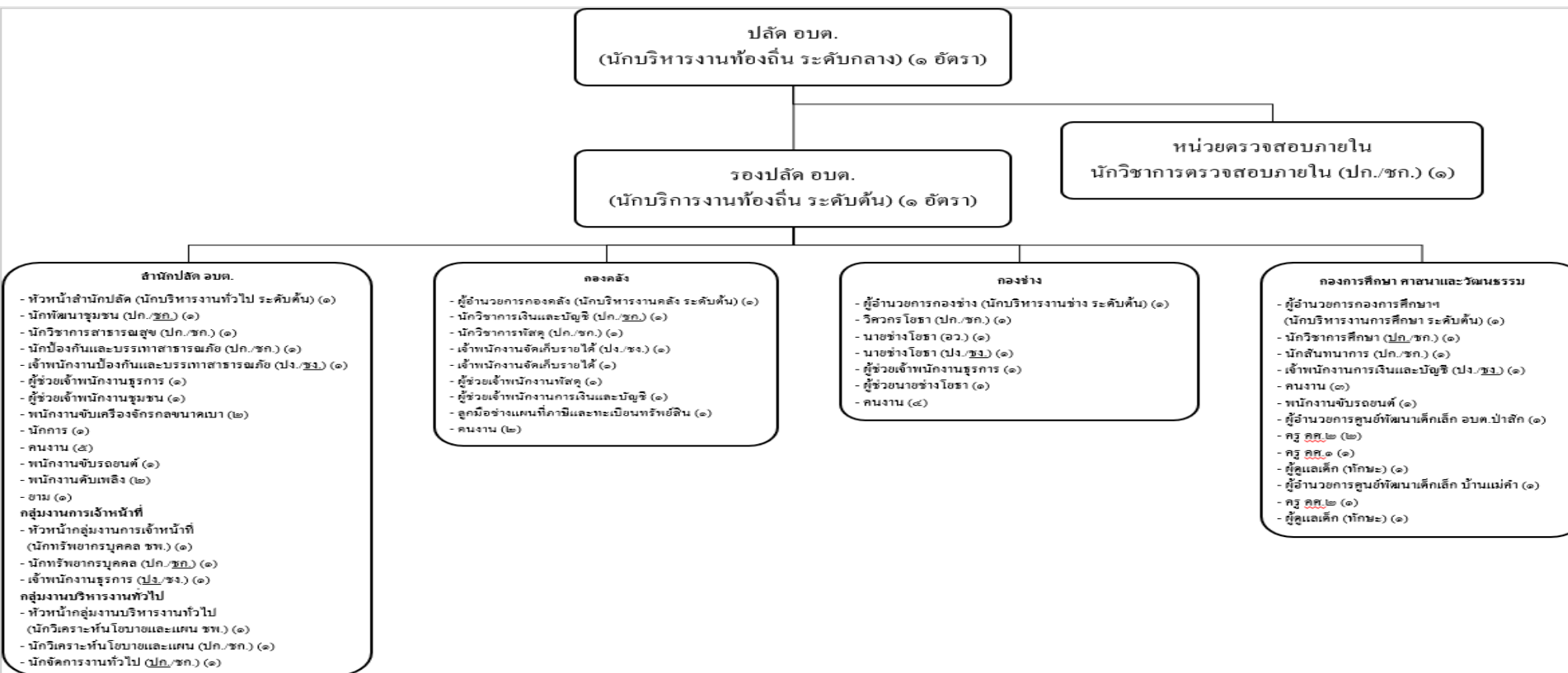
** ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ทีม/ที่ว่าง)	ครู		ลูกจ้างประจำ (ทีม/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับกลาง (ทีม/ที่ว่าง)	ระดับต้น (ทีม/ที่ว่าง)	ระดับต้น (ทีม/ที่ว่าง)	ปฏิบัติการ (ทีม/ที่ว่าง)	ชำนาญการ (ทีม/ที่ว่าง)	ชำนาญการพิเศษ (ทีม/ที่ว่าง)	ปฏิบัติงาน (ทีม/ที่ว่าง)	ชำนาญงาน (ทีม/ที่ว่าง)	ระดับอาวุโส (ทีม/ที่ว่าง)		คศ.๑ (ทีม/ที่ว่าง)	คศ. ๒ (ทีม/ที่ว่าง)		ตามภารกิจ (ทีม/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ทีม/ที่ว่าง)	
จำนวน	๑/-	๑/-	๓/๑	๒/๗	๓/-	-/๒	๑/๑	๓/-	๑/-	-/๒	๑/-	๓/-	๑/-	๔/-	๑๖/๖	๖๔



ผังโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานสิทธิและสวัสดิการ
- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

๑. นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.) (๑) (ว่าง)
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)
๓. เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) (๑)
๔. คนงาน (๑)

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานกิจการสภา
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานประชาสัมพันธ์
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานตรวจติดตามและประเมินผล

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ.) (๑) (ว่าง)
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๕. นักการ (๑)
๖. คนงาน (๒) (ว่าง ๑)
๗. ยาม (๑) (ว่าง)
๘. พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
๒. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ง./ช.ง.) (๑)
๓. พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) (ว่าง)
๔. พนักงานดับเพลิง (๒)

- งานสวัสดิการสังคม
- งานพัฒนาชุมชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
๓. คนงาน (๑)

- งานสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
๒. พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
๓. คนงาน (๑)

งานนิติการ

๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ (ทีม/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น (ทีม/ที่ว่าง)	ระดับกลาง (ทีม/ที่ว่าง)	ระดับสูง (ทีม/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติการ (ทีม/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการ (ทีม/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการพิเศษ (ทีม/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติงาน (ทีม/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญงาน (ทีม/ที่ว่าง)	ระดับอาวุโส (ทีม/ที่ว่าง)		ตามภารกิจ (ทีม/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ทีม/ที่ว่าง)	
จำนวน	๑/-	-/-	-/-	๑/๓	๒/-	-/๒	๑/-	๑/-	-/-	-/-	๒/-	๙/๓	๒๕



ผังโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

๑. หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล ขพ.) (๑) (ว่าง)
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปร./ชง.) (๑)
๔. คนงาน (๑)

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานสิทธิและสวัสดิการ
- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)		ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	
จำนวน	๑/-	-/-	-/-	-/-	๑/-	-/๑	๑/-	-/-	-/-	-/-	-/-	๑/-	๕



ผังโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขพ.) (๑) (ว่าง)
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๕. นักการ (๑)
๖. คนงาน (๒) (ว่าง ๑)
๗. ยาม (๑) (ว่าง)
๘. พนักงานขับรถยนต์ (๑)

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานกิจการสภา
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานประชาสัมพันธ์
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานตรวจติดตามและประเมินผล

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)		ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	
จำนวน	๑/-	-/-	-/-	๑/๑	-/-	-/๑	-/-	-/-	-/-	-/-	๑/-	๔/๑	๑๐



ผังโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด
- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ
- งานการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)		ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	
จำนวน	๑/-	-/-	-/-	-/๑	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-	๒



ผังโครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- งานการบริหารงานคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานบำเหน็จบำนาญ
- งานบริหารงานทั่วไป

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
๓. คนงาน (๑)

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานจดทะเบียนพาณิชย์

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
๓. ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๑)

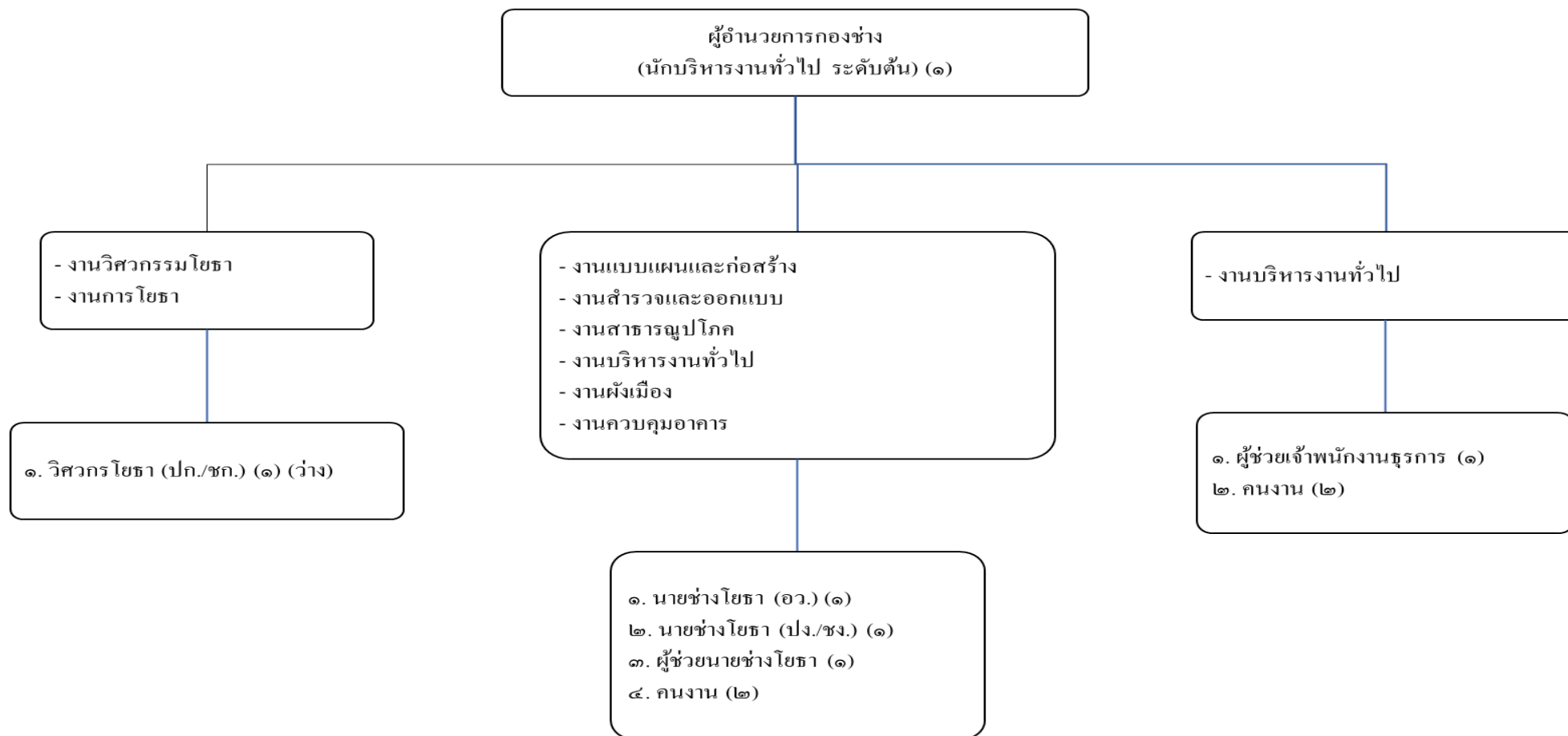
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๑. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
๓. คนงาน (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)		ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	
จำนวน	๑/-	-/-	-/-	-/๑	๑/-	-/-	-/๑	-/-	-/-	๑/-	๓/-	๑/๑	๑๐



ผังโครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)		ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	
จำนวน	๑/-	-/-	-/-	-/๑	-/-	-/-	-/-	๑/-	๑/-	-/-	๒/-	๔/-	๑๐



ผังโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเงินและบัญชี

๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
๒. คนงาน (๑)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าสัก
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
๔. ครู กศ.๒ (๒)
๕. ครู กศ.๑ (๑)
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านแม่คำ
๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
๘. ครู กศ.๒ (๑)
๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

๑. นักสันตนาการ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
๒. คนงาน (๑)

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) (๑)
๒. คนงาน (๑) (ว่าง)
๓. พนักงานขับรถยนต์ (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู		ลูกจ้าง ประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)		คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	คศ. ๒ (ที่มี/ที่ว่าง)		ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	
จำนวน	-/๑	-/-	-/-	๑/๑	-/-	-/-	-/-	๑/-	-/-	-/๒	๑/-	๓/-	-/-	๒/-	๒/๒	๑๖



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (หลังกำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ	ป.โท	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐๘,๐๕๐ (๕๐,๖๗๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๗๗๖,๐๕๐
๒	นายมงคลชัย รัชต์เผ่าพงษ์พันธ์	ป.โท	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๖๔,๖๕๐
๓	นางสาววิลาสินี วรกุลพนา	ป.โท	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๙๔,๓๒๐
๔	นายอตุลย์ ลาพิงค์	ป.โท	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)			๓๔๙,๓๒๐
๕	ว่าง		๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม) เมื่อวันที่ ๑ เม.ย. ๖๓
๖	ว่าง		๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๗	สิบเอกณัฐวัตร ราชคม	ปวส.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐*๑๒)			๑๘๕,๑๖๐
๘	พนักงานจ้าง นางสุรีย์พร เอียดสกุล	ป.ตรี	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๙๒,๘๔๐ (๑๖,๐๗๐*๑๒)			๑๙๒,๘๔๐
๙	นางสาวกรณิการ์ อิ่นแก้วมูล	ปวส.	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑๒๓,๐๐๐ (๑๐,๒๕๐*๑๒)			๑๒๓,๐๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๐	นางสาวภริดา ยาดี	ปวส.	ทั่วไป	คนงาน		ทั่วไป	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวศิวพร เนยโสง	ปวส.	ทั่วไป	คนงาน		ทั่วไป	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางสาวปิยธิดา วิริยะ	ป.ตรี	ทั่วไป	คนงาน		ทั่วไป	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นางสาวจันทรีรัตน์ ทุมพวง	ป.ตรี	ทั่วไป	คนงาน		ทั่วไป	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายชัยวัช วงศ์ปิม		ทั่วไป	นักการ		ทั่วไป	นักการ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายธีรณัย ไชยหา	ม.๖	ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยะ)		ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยะ)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายชีขวาลย์ พรหมปัญญา	ปวช.	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์		ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายฉัตรชัย คำน้อย	ป.ตรี	ทั่วไป	พนักงานดับเพลิง		ทั่วไป	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายชินวัตร จันทร์ประเสริฐ	ม.๖	ทั่วไป	พนักงานดับเพลิง		ทั่วไป	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๙	ว่าง		ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐ (ปรับจากทักษะ)
๒๐	ว่าง		ทั่วไป	คนงาน		ทั่วไป	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๒๑	ว่าง		ทั่วไป	ยาม		ทั่วไป	ยาม		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๒	กลุ่มงานการเงินที่หัวหน้ากลุ่มงานการเงินที่ว่าง	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	-	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	-	-	-	จะคิดค่าใช้จ่ายเมื่อมีผู้มาดำรงตำแหน่ง
๒๓	นางสาวเพ็ญภา ศรีชัยตัน	ป.ตรี	๑๒-๓-๐๓-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๓-๐๓-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔,๔๘๘,๕๒๐ (๓๗,๔๑๐*๑๒)			๔,๔๘๘,๕๒๐
๒๔	นายพิทักษ์ นาระติยะ	ปวส.	๑๒-๓-๐๓-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	๑๒-๓-๐๓-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	๑,๖๒๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐*๑๒)			๑,๖๒๒,๐๐๐
๒๕	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไปหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไปว่าง	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	-	-	-	จะคิดค่าใช้จ่ายเมื่อมีผู้มาดำรงตำแหน่ง
๒๖	ว่าง		๑๒-๓-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓,๕๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓,๕๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม) เมื่อวันที่ ๑ มี.ค. ๖๕
๒๗	นายปฏิภาณ สุเสียมมา	ป.ตรี	๑๒-๓-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๒-๓-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒,๔๙๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐*๑๒)			๒,๔๙๙,๒๔๐
๒๘	นางอัจฉราภรณ์ แก้วงามจันทร์	ป.โท	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔,๘๗๓,๓๒๐ (๔๐,๖๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๕,๒๙๕,๓๒๐
๒๙	นางสุพิชชา พุทธา	ป.ตรี	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓,๖๘๙,๔๘๐ (๓๐,๗๔๐*๑๒)			๓,๖๘๙,๔๘๐
๓๐	ว่าง		๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓,๕๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓,๕๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม) เมื่อวันที่ ๑ ก.พ. ๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๓	ว่าง		๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง)
๓๒	ลูกจ้างประจำ นางสาววริชญา สุเด็น	ป.ตรี	—	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๔๖๐*๑๒)			๒๐๓,๕๒๐
๓๓	พนักงานจ้าง นางสาวณัฏฐณันท์ ดงปาลี	ปวส.	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๕๒,๖๐๐ (๑๖,๐๕๐*๑๒)			๑๕๒,๖๐๐
๓๔	นายอัมรินทร์ สังกาใจ	ปวส.	ตามภารกิจ	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและ ทะเบียนทรัพย์สิน		ตามภารกิจ	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและ ทะเบียนทรัพย์สิน		๑๒๓,๘๔๐ (๑๐,๓๒๐*๑๒)			๑๒๓,๘๔๐
๓๕	นางนิภาพร สุตะวงศ์	ป.ตรี	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		๑๒๓,๘๔๐ (๑๐,๓๒๐*๑๒)			๑๒๓,๘๔๐
๓๖	นางพิมพ์พา บรรจงเลขา	ป.ตรี	ทั่วไป	คนงาน		ทั่วไป	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๗	ว่าง		ทั่วไป	คนงาน		ทั่วไป	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๓๘	นายธนู มณีกิจ	วศ.บ	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๖๔,๖๔๐
๓๙	ว่าง		๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๔๐	นายฤทธิรงค์ บุชบก	วท.บ	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ว.	๓๖๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)			๓๖๒,๖๕๐
๔๑	นายสมเกียรติ สิทธิไธ	ป.ตรี	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.จ.	๓๕๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐*๑๒)			๓๕๖,๕๖๐
๔๒	นางสาวกุลนันท์ ยอดมูลศรี	ป.ตรี	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๒๓,๘๔๐ (๑๐,๓๒๐*๑๒)			๑๒๓,๘๔๐
๔๓	นายอานนท์ คัดช้างบน	ปวส.	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๒๓,๐๐๐ (๑๐,๒๕๐*๑๒)			๑๒๓,๐๐๐
๔๔	นายณัฐพล วีระสุเมธา	ปวส.	ทั่วไป	คนงาน		ทั่วไป	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายจักรชัย สัมพันธ์	ป.ตรี	ทั่วไป	คนงาน		ทั่วไป	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายศักดิ์นา รากะริน	ป.ตรี	ทั่วไป	คนงาน		ทั่วไป	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางชลธิชา นาพิกุล		ทั่วไป	คนงาน		ทั่วไป	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๘	ว่าง		๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม) เมื่อวันที่ ๒๕ มิ.ย. ๖๐ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต."



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๔๙	นางอัญชลี ทาตุการ	ป.ตรี	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๓๓,๗๖๐ (๓๙,๕๘๐*๑๒)			๒๓๓,๗๖๐
๕๐	ว่าง		๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันนทาการ	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันนทาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่มเติมโครงสร้าง)
๕๑	นายบุญญาฤทธิ์ สุดวงค์	ป.ตรี	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๓๙,๕๘๐*๑๒)			๒๓๔,๙๖๐
๕๒	พนักงานจ้าง นางสาววิไลวัลย์ แป้นเพชร	ปวส.	ทั่วไป	คณงาน		ทั่วไป	คณงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นางสาวมัญชรี พรหมมาเหล็ก	ป.ตรี	ทั่วไป	คณงาน		ทั่วไป	คณงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๕๔	ว่าง		ทั่วไป	คณงาน		ทั่วไป	คณงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๕๕	ว่าง		ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์		ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๕๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าสัก ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ			
๕๗	นางนงนภสร แก้วลาภมุกข์	ป.ตรี	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๔-๓๕๑	ครู	คศ.๒	๑๒๓๐๘๒๒๐๔๓๕๑	ครู	คศ.๒	๓๖๓,๑๒๐ (๓๐,๒๖๐*๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๐๕,๑๒๐
๕๘	นางพรณี ทาแกง	ป.ตรี	๑๒-๓-๐๘-๒๒๐๔-๓๕๒	ครู	คศ.๒	๑๒๓๐๘๒๒๐๔๓๕๒	ครู	คศ.๒	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐*๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๑๗,๑๒๐



หน้า ๘๒



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐคือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างสรรค์ช่วย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยง ทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมุ่งเน้นให้ประชาชน ใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัย จำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักมีขีดความสามารถ ในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณ ในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก สามารถจัดซื้อ อุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณ ในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดีและทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา



อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

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

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

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

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. มีความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

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