



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

โทร. ๐ - ๕๔๔๐ - ๙๔๐๐ - ๓ ต่อ ๑๑๕, ๑๑๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑ โดยประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ประกอบกับ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๖) ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุโต เกียรติวิชัยงาม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากร การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และสามารถดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๖๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๖๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้าง	๖๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๘๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๙๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๑๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๓๒



## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมาตรา ๒๕๐ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ กรณีดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้ “เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีองค์ความรู้ ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน”และนอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดนโยบายในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีการดำเนินการอันจะนำสู่วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาข้างต้น จำนวน ๘ ด้าน ประกอบด้วย

๑. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. นโยบายด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการส่งเสริมรายได้
๔. นโยบายด้านการท่องเที่ยว การกีฬาและนันทนาการ
๕. นโยบายด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์และคุณภาพชีวิต
๖. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๗. นโยบายด้านการเมือง การบริหารและสารสนเทศ
๘. นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร

การที่จะบริหารและขับเคลื่อนนโยบายทั้ง ๘ ด้านดังกล่าว ให้ไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยานั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในองค์กรเป็นองค์ประกอบ และทรัพยากรที่ถือว่าเป็นปัจจัยหลักและมีความสำคัญที่สุดก็คือบุคลากรขององค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีคุณภาพเนื่องจากปัจจัยส่วนนี้จะเป็นกลไกที่ผลักดันให้ปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการให้เกิดการเคลื่อนไหว มีการ ดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (ก.จ.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๑๒ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งใดเป็น ตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐาน ของตำแหน่งการปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มี ลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภท และสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความ ยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับ เดียวกัน

ข้อ ๑๗ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๕ เสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การ บริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวเพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน จังหวัด ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน จังหวัดตามข้อ ๑๕ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาให้มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เพิ่มศักยภาพ ให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา บริหารการจัดการบรรลุเป้าหมายสูงสุดต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีการกำหนดตำแหน่งและการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (ก.จ.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบแนวคิดและทฤษฎี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน และหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของจังหวัดพะเยา

๓.๑.๑) ผลักดันให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีการพัฒนาเพื่อตอบสนองต่องานและภารกิจได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ อีกทั้งสามารถให้การสนับสนุนต่อหน่วยงานของรัฐ ในภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน กำหนดอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๑.๒) ปรับกระบวนการทัศน์และการจัดการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงาน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม อันจะทำให้เกิดการพัฒนาในการบริการประชาชนให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓.๑.๓) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและ เชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น และให้บริการประชาชน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงหลัก ดังนี้

๓.๔.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๔.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๕ ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ กรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

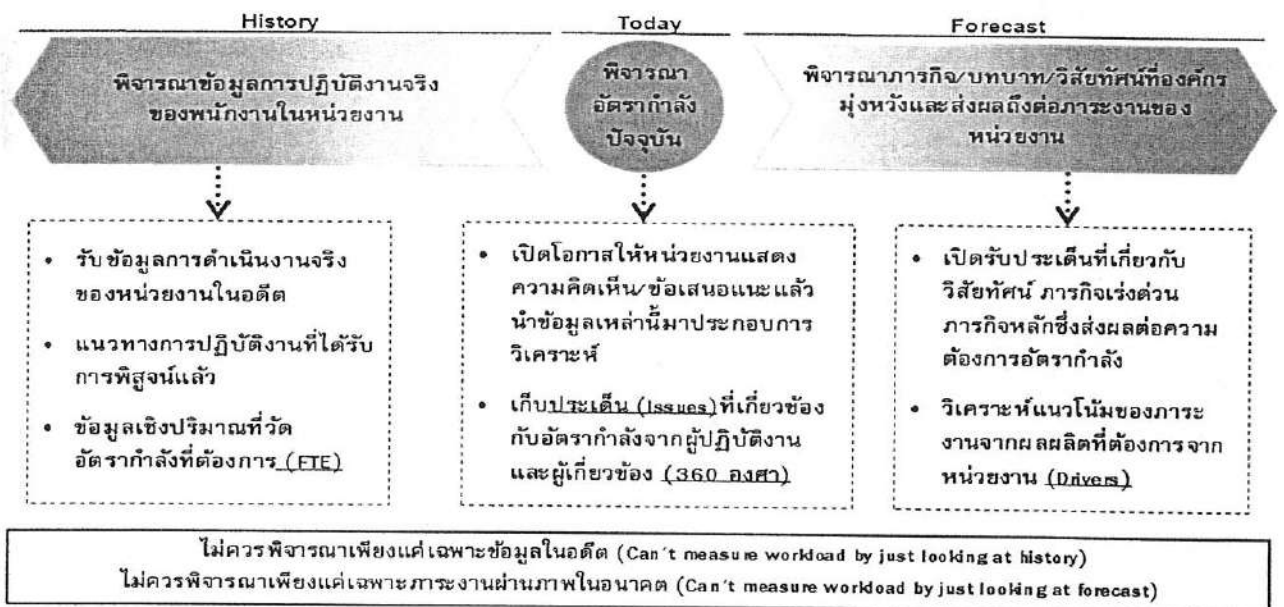
- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน

ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

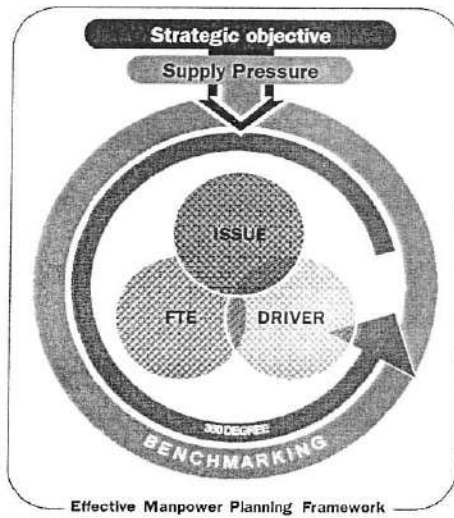
๓.๗ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสรรคกำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))





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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบन्नนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> <li>FTE (Full Time Equivalent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supply pressure</li> <li>360 degree+Issue</li> <li>Benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategic Objective</li> <li>Driver</li> </ul>

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านช่าง จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้กับประชาชนในได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นหัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจบกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

๑.๑. กรณีมีผู้ครองตำแหน่ง

(อัตราเงินเดือน + เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนของอัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน) x ๑๒

๑.๒. กรณีตำแหน่งว่าง

(อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับแรกบรรจบ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ) x ๑๒

๒

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่น เป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

๒.๑ กรณีมีผู้ครองตำแหน่ง

(อัตราเงินเดือน + เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนของอัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน) X ๑๒

๒.๒ กรณีตำแหน่งว่าง

((อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ+ขั้นสูงของระดับนั้น) + เงินประจำตำแหน่ง+เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม(ถ้ามี)) X ๑๒

๒

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานจ้างที่ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

- พิจารณางานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงาน
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

**หมายเหตุ**

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการ



กำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมา คำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๑. ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่
๒. งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณ โดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาได้ดำเนินการ คำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้มีการเก็บ สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณา ว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้ว จำแนกประเภท

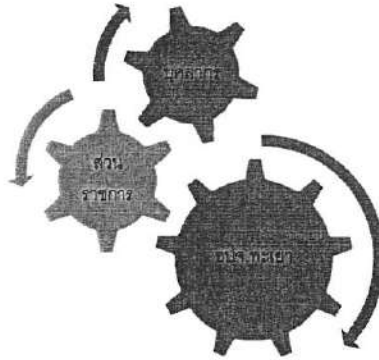
๓. ตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น โดยรวบรวมปริมาณ งานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อไป เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็น จำนวนเต็ม

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดพะเยา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา) มายึดโยงกับ จำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่ การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพะเยา (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและ การแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หาก กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วน จังหวัดพะเยา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความ เหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองคลัง กองช่าง กองแผนและงบประมาณ กองพัสดุและทรัพย์สิน และหน่วยตรวจสอบภายใน

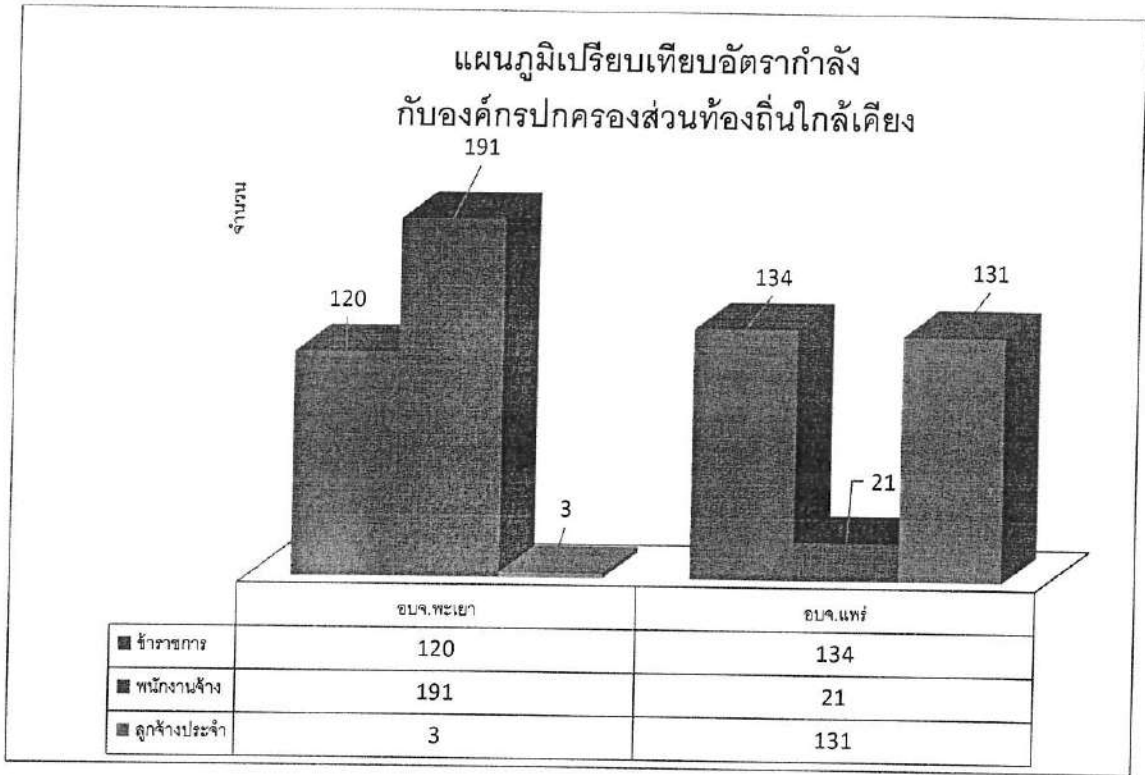
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วน ราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อน ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการ บริหารส่วนจังหวัด รองนายกองคการ บริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจุกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน จังหวัดขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค ประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ มีอัตรากำลังที่ยังคงแตกต่างกัน เมื่อเทียบกับงบประมาณจะพบว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาได้ตั้งงบประมาณในปี ๒๕๖๓ ไว้จำนวน ๕๐๘,๒๑๕,๗๙๘ บาท และองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ ได้ตั้งงบประมาณ ปี ๒๕๖๓ ไว้จำนวน ๕๘๖,๗๐๐,๐๐๐ บาท ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ยังคงไม่เพียงพอกับภารกิจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ ส่วนตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้ขอใช้บัญชีจากการสรรหาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสามารถบรรจุข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๘ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๘.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๘.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๘.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๘.๔ ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้ช่วยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานใน

๓.๘.๕ ระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยรวม

๓.๘.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กันยายน ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.จ.จ.พะเยาประชุมพิจารณา	เสนอ ก.จ.จ.พะเยา
กันยายน ๒๕๖๓	ก.จ.จ.พะเยา แจ้งมติให้ อบจ.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค. ๒๕๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบจ.พะเยา ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ความต้องการของประชาชน

##### ๔.๑ ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

การคมนาคม ทั้งในชุมชนชนบท และชุมชนเมือง ยังขาดถนนที่ได้มาตรฐานในการเชื่อมต่อสัญจรไปมา

แหล่งน้ำ โดยเฉพาะระบบชลประทานการขุดลอกคลองส่งน้ำ หรือการทำฝาย และทำนบ ยังมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์สำหรับเกษตรกรที่ยังขาดแคลนแหล่งน้ำในการทำเกษตรกรรม ในเขตพื้นที่ชนบท

สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบประปา การโทรคมนาคม และสื่อสาร ยังไม่มีครอบคลุมชุมชนทุกพื้นที่ของจังหวัดพะเยา

##### ๔.๒ ปัญหาทางเศรษฐกิจ ได้แก่

- ใช้จ่ายเงินทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ยังไม่เพียงพอและไม่กระจายอย่างทั่วถึง  
- ขาดแคลนตลาดกลาง ในการแลกเปลี่ยนสินค้าภาคเกษตรและไม่มีคลังสินค้าที่จะรวบรวมสินค้าประเภทพาณิชย์กรรมการค้า

- ใช้จ่ายการผลิต ในภาคเกษตรกรรมนั้น ส่วนใหญ่พื้นที่การเกษตรจะเป็นเขตเกษตรน้ำฝนซึ่งในแต่ละปีจะมีปริมาณฝนน้อยและมีความแปรปรวนของธรรมชาติสูง

นอกจากนี้ปัจจัยการผลิต ในด้านดินก็มีคุณภาพไม่เหมาะสมต่อการเพาะปลูกในบางพื้นที่ ทำให้ผลผลิตที่ได้ มีน้อยและขาดคุณภาพ เนื่องจากการผลิตส่วนใหญ่จะเป็นพืชดั้งเดิมและใช้วิธีการผลิตแบบเดิม เป็นผลให้ผลผลิตที่ได้เสียเปรียบในด้านของราคา อีกทั้งการปลูกพืชบางชนิดมีมากเกินความต้องการของตลาด ทำให้เกิดสภาวะสินค้าล้นตลาด

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ การผลิตในภาคเกษตรนั้น ส่วนใหญ่เป็นการผลิตแบบเกษตรรายย่อย ซึ่งมีพื้นที่น้อย และใช้แรงงานไม่มากนัก เนื่องจากการขาดปัจจัยแรงงานในภาคเกษตรทำให้ไม่มีการรวมกลุ่มและขาดอำนาจในการต่อรองด้านการตลาด ประกอบกับสภาวะการแข่งขันของผู้ซื้อ มีน้อยราย ทำให้เกษตรกรต้องมีการหนี้สินเพิ่มขึ้น อันเนื่องจากการขยายผลผลิตได้ไม่คุ้มค่ากับการลงทุนที่ต้องไปกู้ยืมจากแหล่งสถาบันการเงิน หรือแหล่งเงินกู้นอกระบบ

##### ๔.๓ ปัญหาด้านการท่องเที่ยว

แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ที่สำคัญจังหวัดพะเยา จะเป็นแค่เมืองผ่านของนักท่องเที่ยว จะมีแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในเมืองเท่านั้น ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคือบริเวณกว๊านพะเยา วัดศรีโคมคำ และวัดอนาลโย

สำหรับแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ตามแหล่งต่าง ๆ ของจังหวัดไม่ได้รับความสนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยวเท่าที่ควร อีกทั้งไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ทั้งในด้านภูมิทัศน์ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งการคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวบางพื้นที่อยู่ในสภาพที่ชำรุด จะต้องได้รับการปรับปรุงจำนวนมากขึ้น

ที่สำคัญประการหนึ่งคือ ไม่มีศูนย์รวมข่าวสารและการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่นักท่องเที่ยวก็มีจำนวนน้อย

##### ๔.๔ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในจังหวัดพะเยานับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาขยะสิ่งปฏิกูลจากสถานประกอบการ มลภาวะทางอากาศ และปัญหาที่เกิดจากกระบวนการธรรมชาติเอง



#### ๔.๕ ปัญหาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ลักษณะปัญหาเนื่องจากขณะนี้ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจทำให้ธุรกิจภาคเอกชนได้ปิดตัวลงและได้เลิกจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง ไม่เดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมทำให้เกิดปัญหาการว่างงานมาก

#### ๔.๖ ปัญหาด้านสังคม

ลักษณะปัญหา ปัจจุบันเกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสังคม ยาเสพติดเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพรวมของสังคม ก่อให้เกิดปัญหาที่เป็นภาระของสังคมที่จะต้องดูแลและป้องกันการเกิดของปัญหาเหล่านี้

#### ๔.๗ ปัญหาด้านการบริการ

ลักษณะปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดขึ้นในลักษณะที่ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และเกิดความเกรงกลัวในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทางราชการ จึงไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรได้ดังนี้

ด้วยหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ดังนั้น งานบริหารงานบุคคลจึงเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าวให้ผู้บริหารนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรหรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis)

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง

- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่การมีส่วนร่วม กับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการ แก้ไขปัญหานั้น ดังนี้

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจจากประชาชน

และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปทบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

และต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากที่สภาพแวดล้อมภายนอก ขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสต่างแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดี จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

- มีบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพียงพอและสามารถที่จะปฏิบัติทดแทนกันได้
- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

- พรบ.บริหารงานบุคคล กำหนดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นไว้มาก ทำให้บางครั้งการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรยังขาดในส่วนของการศึกษาค่างาน ปริมาณงานที่เพียงพอ

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการบริหารปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเมื่อเทียบกับภารกิจที่รับผิดชอบ
S มาจาก Strengths หมายถึงจุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</li> <li>- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย</li> <li>- บุคลากรมีความสามารถพร้อมที่จะรับการพัฒนา</li> <li>- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</li> <li>- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ</li> <li>- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน</li> <li>- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง</li> <li>- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น</li> <li>- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรกำหนดนโยบายอัตรากำลังคน เพื่อจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน</li> <li>- ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น</li> </ul>	<p>ยกเลิกอัตรากำลังในพันธกิจที่ไม่จำเป็นแล้ว นำอัตรากำลังคนไปใช้ในพันธกิจที่มีความจำเป็น</p>
W มาจาก Weaknesses หมายถึงจุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม</li> <li>- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน</li> <li>- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร</li> <li>- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีระบบเครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดองค์กร</li> <li>- ทางการเรียนรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจให้พนักงานจ้างทราบ</li> <li>- ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น</li> </ul>	<p>กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีพันธกิจร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และผู้บริหารควรมอบหมายงานตามพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน</p>



การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเมื่อเทียบกับภารกิจที่รับผิดชอบ
<p>○ มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดทักษะด้านสื่อสารข้อความ บริหารประชาสังคม เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก</li> <li>- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ</li> <li>- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน</li> <li>- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</li> <li>- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ</li> <li>- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี</li> <li>- มีบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพียงพอ และสามารถที่จะปฏิบัติทดแทนกันได้</li> <li>- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ</li> <li>- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ</li> <li>- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน</li> </ul>	<p>- ควรกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงานโดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงานและให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ</p>

การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเมื่อเทียบกับภารกิจที่รับผิดชอบ
<p>T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่</li> <li>- พบ.บริหารงานบุคคล กำหนดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นไว้มาก ทำให้บางครั้งการบริหารจัดตั้งบุคลากรยังขาดในส่วนของการศึกษาค่างานปริมาณงานที่เพียงพอ</li> <li>- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร</li> <li>- งบประมาณไม่เพียงพอ</li> <li>- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการบริหารจัดการ และการแต่งตั้งบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคนให้ชัดเจน</li> </ul>	<p>กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคนและให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของส่วนราชการทุกเดือน</p>

ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายในได้แก่ จุดแข็ง(Strength-S) จุดอ่อน(Weak-W)และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส(Opportunity-O)และอุปสรรค(Threat-T) เป็นเครื่องมือ

### ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความหลากหลาย (สหวิชาชีพ) ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
๒. หน่วยงานจัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้แก่หลักสูตรภายนอก
๓. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร
๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร
๖. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการเคารพผู้สูงอาวุโสเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง
๗. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาดตนเอง
๘. มีเอกสารเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น เอกสาร แผ่นพับ หนังสือ คู่มือซีดี เว็บไซต์ฯ
๙. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
๑๐. มีช่องทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาดตนเองสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๑๑. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงกว่าโดยการทำงานเป็นทีม และการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ
๑๒. มีการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร
๑๓. มีการดำเนินการตามแผนการติดตามประเมินผลและปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากร
๑๔. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ในทุกระดับ
๑๕. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๖. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เป็นอย่างดี

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๒. ไม่มีการนำผลจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาอย่างจริงจัง
๓. ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจ และทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๕. ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ เช่น ข้าราชการบรรจุใหม่ หรือการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๖. บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเอง
๗. การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
๘. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

## ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

### โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ข้าราชการต้องเสริมสร้างแลพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้เกิดการพัฒนาดตนเองได้ตามที่ต่องการและต่อเนื่อง
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหลักสูตรการอบรมหลากหลาย ซึ่งครอบคลุมทุกสายงาน
๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๖. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น

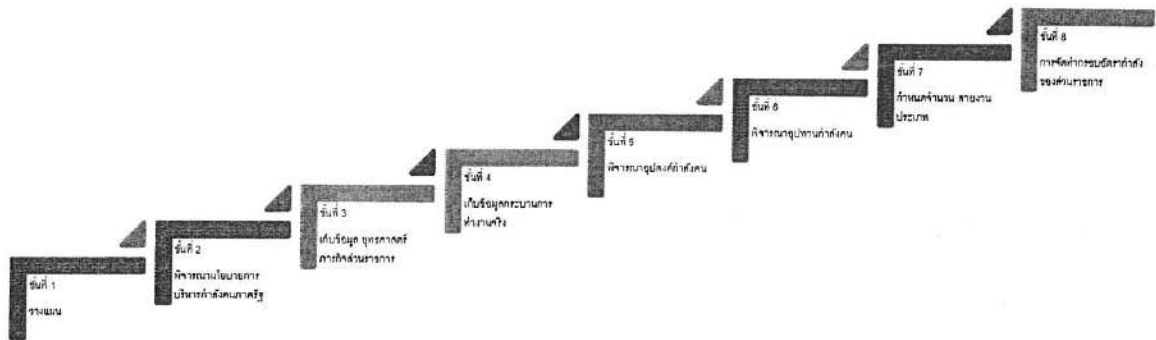
### อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบางตัวยังไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและไม่ยังไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนไป
๒. งบประมาณไม่เพียงพอ
๓. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณลงสู่ท้องถิ่นมีสัดส่วนลดลง
๔. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
๕. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

## การวิเคราะห์กำลังคนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ใช้หลักบันได ๘ ชั้น

### การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา



### บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด              | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด             | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                       | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                       | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ             | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองกิจการสภา                  | กรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน          | กรรมการ             |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล                | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้ข้าราชการองค์การบริหาร ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จัดทำตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ**

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคม การขนส่ง โทรคมนาคม และไฟฟ้า
- ๑.๒ พัฒนาและบริหารจัดการน้ำ และระบบการส่งน้ำเพื่อการเกษตร และการอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์และสินค้าชุมชน
- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๑.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต การค้า การลงทุน การตลาด และระบบโลจิสติกส์
- ๑.๗ ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม**

- ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยทุกระดับ
- ๒.๒ พัฒนาคุณภาพการให้บริการทางสาธารณสุขและสร้างเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒.๓ ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนการกีฬาทุกระดับ
- ๒.๔ อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๓.๑ อนุรักษ์ พัฒนา ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน ชุมชน ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๓ การส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย**

- ๔.๑ ปกป้อง เติบโต สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ
- ๔.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน
- ๔.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๔ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล**

- ๕.๑ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์กร
- ๕.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- ๕.๓ พัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีการเรียนรู้ภาคประชาสังคม
- ๕.๕ พัฒนาปรับปรุงและกำหนดข้อระเบียบกฎหมายตามอำนาจหน้าที่



### บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการ ในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกัน พิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๗ ส่วน ราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนด สายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมากยิ่งขึ้น โดย จุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความ เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

#### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการผู้บริหาร งานรัฐพิธี งานบริหารบ้านเมืองที่ดี งานรักษาความสะอาดความปลอดภัยของสถานที่ ราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานประสานงานหน่วยงานอื่น งานที่มีได้กำหนดให้อยู่ในความ รับผิดชอบของกองราชการใด งานพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และดาราศาสตร์

๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เช่น ทะเบียนประวัติและประวัติในระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สามารถ ประมวลผลได้ งานบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การออกคำสั่งการบริหารงานบุคคลตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานพัฒนาบุคลากรและการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง งานบันทึกข้อมูลโปรแกรมบำเหน็จบำนาญ

๑.๓ ฝ่ายนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนิติการ งานตราข้อบัญญัติองค์การ บริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย งานเกี่ยวกับการดำเนินการทางนิติกรรมสัญญา รับ เรื่องราวร้องเรียน ร้องทุกข์ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน งานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน งานจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล งานรวบรวมข้อระเบียบกฎหมายท้องถิ่น งานเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด งานกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพจังหวัดพะเยา



๑.๔ ฝ่ายพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมการกีฬา งานทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรม งานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ งานปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว งานการพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา งานทำนุบำรุงซ่อมแซม ปรับปรุงสนามกีฬา งานสาธารณูปการและนันทนาการ การจัดทำแผนงานพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๕ ฝ่ายข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางระบบและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ งานพัฒนาระบบข้อมูลที่ใช้ในสำนักงานให้เป็นข้อมูลเชิงบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ งานพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตสำหรับให้บริการ งานจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร งานฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

## ๒. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประชุมกรรมการต่างๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุม การติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกรรมการต่างๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานระเบียบการทะเบียนประวัติและสิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการประชุม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการประชุมสภา อบจ. และคณะกรรมการประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำระเบียบวาระการประชุม งานเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานแปรญัตติ

๒.๒ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนประวัติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตรวจสอบวาระการดำรงตำแหน่ง คุณสมบัติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานสิทธิและสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานบริการให้ความร่วมมือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการเสนอโครงการพัฒนา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนา ๓ ปี งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานสารบรรณของสภาท้องถิ่น งานที่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการขอความอนุเคราะห์ให้ช่วยเหลือด้านต่าง ๆ

๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น งานประชาสัมพันธ์กิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่นและจังหวัดแบบบูรณาการ การจัดทำเวทีการจัดทำแผนชุมชนระดับหมู่บ้าน/ชุมชน จัดทำแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วม การจัดประชาคมการนำปัญหาความต้องการข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญโดยจัดทำเป็นโครงการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาสามปี จัดทำโครงการ อบจ.พะเยา พบประชาชน

### ๓. กองแผนและงบประมาณ

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ การจัดระบบข้อมูลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานจัดทำแผนพัฒนาสามปี และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานจัดทำโครงการที่มีการบูรณาการร่วมคิดร่วมทำการปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน อุทหนุนงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ด้านการวางแผน โครงสร้างพื้นฐานการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๒ ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี/ชั่วคราว งานแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ งานเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณ งานโครงการเงินอุดหนุน งานโครงการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๓ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ งานสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานติดต่อประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

### ๔. กองคลัง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงินการเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเบิกจ่าย รับเงิน นำส่งเงินเก็บรักษาเงิน เอกสารแทนตัวเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเบิกเงิน งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกหมวดรายจ่าย งานรับโอนเงินจากคลังจังหวัด งานจัดสรรเงินต่าง ๆ งานจัดทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ งานบันทึกข้อมูลโปรแกรมบำเหน็จบำนาญ

๔.๒ ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณสถานะทางการเงิน งานบันทึกบัญชีและรายงานการเงินประจำเดือนนำเสนอผู้บริหารท้องถิ่นในเดือนถัดไป งานจัดสรรเงินรายได้ งานทะเบียนคุมรายได้รายจ่ายทุกประเภท งานตรวจสอบบัญชี งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ บันทึกรายการข้อมูลงบประมาณประจำปี บันทึกฐานข้อมูลผู้เสียภาษี

๔.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนพัฒนารายได้ งานออกข้อบัญญัติ อบจ. จัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมบำรุง อบจ. จากการค้ำน้ำมัน ยาสูบและ

ผู้เข้าพักในโรงแรม งานประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษี รายงานผลการจัดเก็บรายได้จัดทำทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี

#### ๕. กองช่าง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับ แผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

**๕.๑ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ งานบริการด้านงานสำรวจ ออกแบบประมาณการ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชน และหน่วยงานอื่น งานวางแผนและจัดทำผังเมืองประเภทต่าง ๆ งานประมาณราคาและกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ

**๕.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนและปฏิบัติงานประจำปี งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงการถนน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานตรวจสอบการก่อสร้าง ซ่อมบำรุง งานแผนการควบคุมการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำอื่น ๆ งานแผนที่แสดงข้อมูลถนนและเส้นทางคมนาคม รายงานผลงานประจำปีเกี่ยวกับการก่อสร้างถนนลาดยาง/คอนกรีต งานจัดสถานที่ งานรัฐพิธีต่าง ๆ

**๕.๓ ฝ่ายเครื่องจักรกล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลประจำปี งานรวบรวมประวัติรถยนต์และเครื่องจักรกลและประวัติการซ่อมบำรุง งานแผนงานและการควบคุมการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานดูแลบำรุงรักษา บริเวณศูนย์เครื่องมือกล และบริเวณสำนักงาน

**๕.๔ ฝ่ายพัฒนาชนบทและส่งเสริมการลงทุน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงทางบกและทางน้ำที่ได้รับการถ่ายโอนและจัดทำทะเบียนประวัติ งานการส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานจัดทำแผนการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ประจำงวด การผลิต และรายงานผลการผลิตงานจัดทำแผนคลังสินค้า การควบคุมการเบิกจ่ายปุ๋ยอินทรีย์ออกจากคลังสินค้าและรายงานผล งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลประจำโรงงาน และทำความสะอาดบริเวณโดยรอบโรงงาน งานสารบรรณ งานธุรการ งานวิจัย การตลาด และจัดทำสถิติ งานจัดทำข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่องการบริหาร กิจการโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์

**๕.๕ ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำแผนป้องกันฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและภาพถ่ายกิจกรรม/โครงการ เอกสาร หลักฐาน งานแจ้งเตือนประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานสนับสนุน จัดการวางแผนและการคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมจัดทำกิจกรรมภาพถ่าย งานซ่อมแซมและบำรุงสิ่งสาธารณูปโภคและบริโภค งานแผนงาน/โครงการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ งานแบบแปลน/แผนผังแสดงที่ตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

## ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

- งานตรวจสอบภายใน และการจัดวางระบบ การตรวจฎีกาก่อนอนุมัติเบิกจ่ายเงิน การติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน การนำจุดอ่อนจากการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน ไปดำเนินการแก้ไข

- งานแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในทำหน้าที่ตรวจสอบภายในโดยอิสระ งานจัดทำแผนการตรวจสอบและรายงานผลการตรวจสอบครบทุกส่วนราชการ งานปฏิบัติตามข้อแนะนำของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

- งานการตรวจสอบการพัสดุ งานจัดหาพัสดุ การเก็บรักษาพัสดุ งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบจ.งานตรวจสอบการบัญชี งบแสดงฐานะทางการเงิน หลักฐานทางบัญชี งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน เอกสารแทนตัวเงิน

## ๗. กองพัสดุและทรัพย์สิน

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุ งานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับการจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๗.๑ ฝ่ายพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ จัดทำหลักฐานเอกสาร เช่น รายงานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดหาพัสดุ หนังสือส่งประกาศ สัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง งานแต่งตั้งผู้แทนชุมชนหรือประชาคมเข้าร่วมเป็นกรรมการ จัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีสอบราคา ประกวตราและวิธีพิเศษ งานทำสัญญา การส่งประกาศและเอกสาร การสอบราคา ประกวตรา งานจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์งานก่อสร้างในพื้นที่ งานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำเดือน งานต่ออายุสัญญาจ้าง งานเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ หรือสัญญาขาย

๗.๒ ฝ่ายทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุงานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับการจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน งานควบคุม การเบิกจ่ายพัสดุ และทรัพย์สิน

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและภาคบริการ
๓. พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต และคุณภาพผลผลิต
๔. เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และขยายโอกาส

#### เป้าประสงค์

ระบบโครงสร้างพื้นฐานมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

ร้อยละของจำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ร้อยละของจำนวนโครงการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองช่าง , สำนักปลัด, กองแผนและงบประมาณ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม****พันธกิจ**

๑. พัฒนาการศึกษาศาสนาและคุณภาพชีวิตประชาชน
๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศาสนา
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระบบสวัสดิการ สิทธิ และเสรีภาพของประชาชน

**เป้าประสงค์**

การศึกษา การสาธารณสุข ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสังคมเข้มแข็ง ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด, กองแผนและงบประมาณ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม****พันธกิจ**

- (๑) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- (๒) พัฒนาศักยภาพชุมชน และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**เป้าประสงค์**

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ดิน น้ำ ป่าไม้ ชยะ น้ำเสีย มลภาวะทางอากาศโบราณสถาน โบราณวัตถุ ฯลฯ ) ได้รับการพัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู และมีบริหารจัดการที่ดีโดยประชาชนมีส่วนร่วม

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองช่าง, กองแผนและงบประมาณ, สำนักปลัด

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างความมั่นคงและรักษาความสงบ****พันธกิจ**

- (๑) สร้างความสามัคคี สมานฉันท์ กับประชาชนทุกหมู่เหล่า
- (๒) เสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน
- (๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
- (๔) พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**เป้าประสงค์**

หมู่บ้าน/ชุมชน องค์กรประชาชน มีความเข้มแข็ง และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

ร้อยละของโครงการด้านการเสริมสร้างความมั่นคงและการรักษาความสงบที่บรรลุไว้ในแผนพัฒนา ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ ที่ ๔

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองช่าง, กองแผนและงบประมาณ, สำนักปลัด

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล****พันธกิจ**

- (๑) พัฒนาระบบการบริหารและการบริการขององค์กร ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินนโยบายสาธารณะขององค์กร

**เป้าประสงค์**

องค์กรและบุคลากร มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประชาชนมีความพึงพอใจ การดำเนินงาน มีความโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วม

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

ร้อยละของโครงการด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่บรรลุในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๕

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

ทุกส่วนราชการในสังกัด อบจ.พะเยา

**บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง**

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

**บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน**

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีภารกิจด้านการโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว ฯลฯ ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

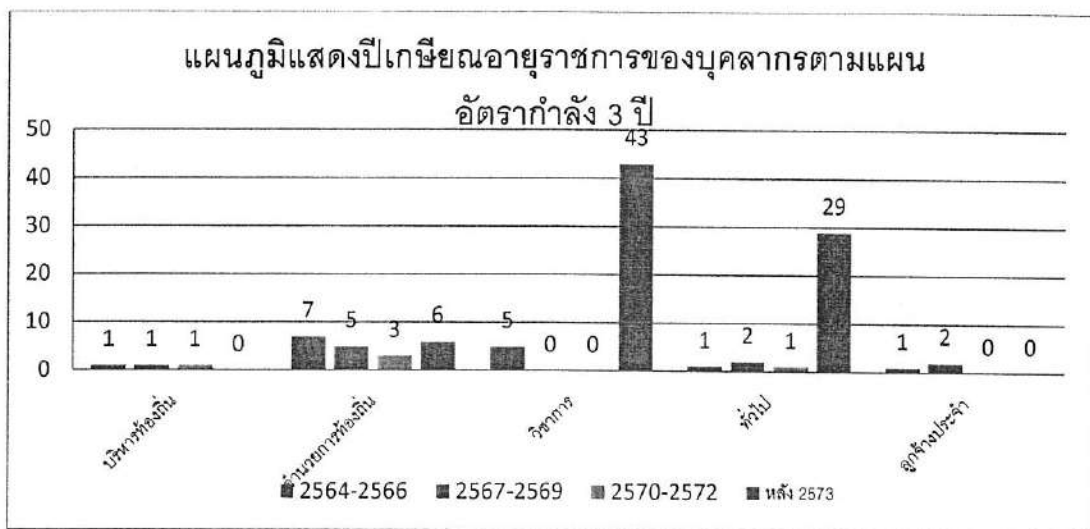


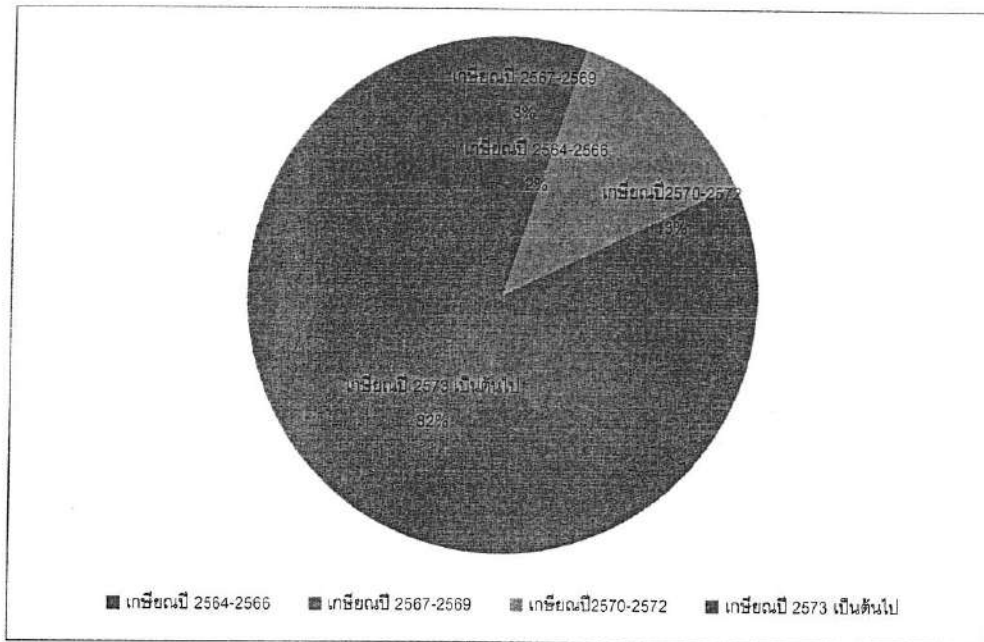
อัตรากำลังที่ว่าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	นักจัดการงานทั่วไป	๑	รับโอน(ย้าย)
๒	กองช่าง	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๓	กองช่าง	วิศวกรโยธา	๑	รับโอน(ย้าย)
๔	กองช่าง	วิศวกรเครื่องกล	๑	รับโอน(ย้าย)
๕	กองคลัง	เจ้าพนักงานการคลัง	๑	รับโอน(ย้าย)
๖	กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ผู้อำนวยการกองกิจการสภาฯ	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๗	กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	หัวหน้าฝ่ายการประชุม	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๘	กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมฯ	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๙	กองพัสดุและทรัพย์สิน	นักวิชาการพัสดุ	๑	รับโอน(ย้าย)
๑๐	กองแผนและงบประมาณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	รับโอน(ย้าย)

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๒ แต่คนที่เกษียณอายุราชการ เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา) ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีแนวทางในการรองรับกรณีปลัด อบจ. ที่เกษียณ ๓ แนวทาง

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จะสรรหากคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.จ.จังหวัดพะเยา) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้วองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จะแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนและปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

#### บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ดังนี้

ข้าราชการ : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ



ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานจ้างไว้ ดังนี้

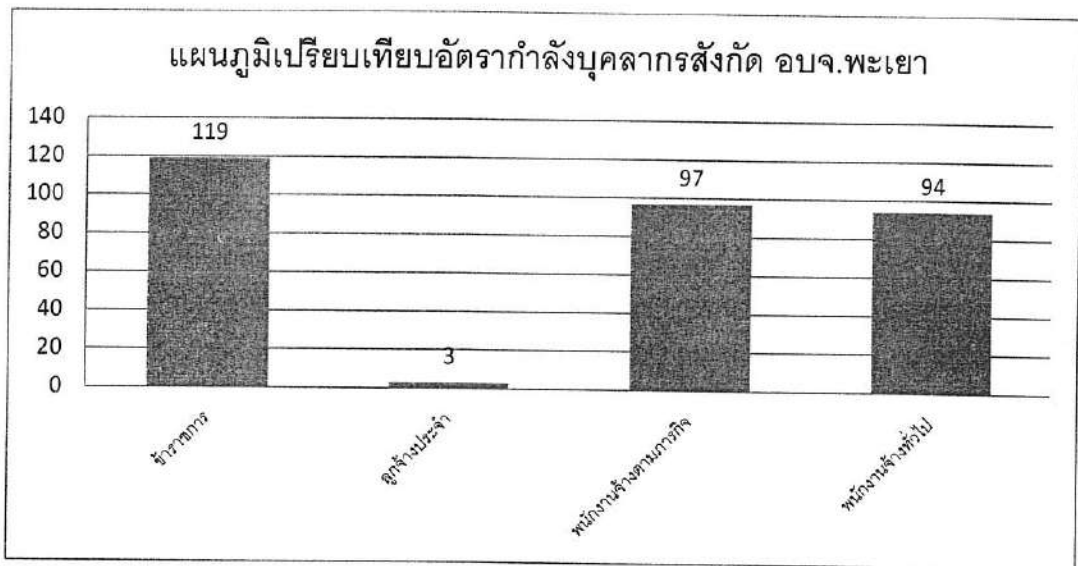
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๑ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานสนับสนุน

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนด

อยู่ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

#### ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑. ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๐ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

##### ๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีส่งทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๑๗ (๑๓))
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลขนและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๗ (๒๑))
- (๔) การสาธารณสุข (มาตรา ๔๕ (๖) ประกอบมาตรา ๓๑ (๕))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๔๕ (๖))

##### ๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๗ (๖))
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล (มาตรา ๔๖ (๖))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๗ (๒๗))
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๔๕ (๖))

##### ๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยโดยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๗ (๗))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๗ (๒๒))
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (มาตรา ๑๗ (๒๓))

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน (มาตรา ๔๕ (๖))

**๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา ๔๕ (๒) และมาตรา ๑๗ (๑))
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๗ (๔))
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ (มาตรา ๑๗ (๑๕))
- (๔) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (มาตรา ๑๗ (๑๗))

**๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๔๕ (๗) และมาตรา ๑๗ (๕))
- (๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม (มาตรา ๑๗ (๑๐))
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (มาตรา ๑๗ (๑๑))
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๔๕ (๖))
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๗ (๖))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๗ ทวิ))
- (๓) การส่งเสริมการกีฬาจารีต ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ (มาตรา ๑๗ (๒๐))
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๔๕ (๖))

**๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓) และมาตรา ๑๗ (๒))
- (๒) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒๕))
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๔) และมาตรา ๑๗ (๓))
- (๔) การแบ่งสรรซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๔๕ (๕) และมาตรา ๑๗ (๔))
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๒๖))

ตามที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่ง ประกอบกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา หลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๒๘ ข้อ ๒๒๙ ข้อ ๒๓๐ ข้อ ๒๓๑ และข้อ ๒๓๔ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๙ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ดังนี้

#### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการผู้บริหาร งานรัฐพิธี งานบริหารบ้านเมืองที่ดี งานรักษาความสะอาดความปลอดภัยของสถานที่ราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานประสานงานหน่วยงานอื่น งานที่มีได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของกองราชการใด งานพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และดาราศาสตร์

๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เช่น ทะเบียนประวัติและประวัติในระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สามารถประมวลผลได้ งานบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การออกคำสั่งการบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานพัฒนาบุคลากรและการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง งานบันทึกข้อมูลโปรแกรมบำรุงบ้านาญ

๑.๓ ฝ่ายนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนิติการ งานตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย งานเกี่ยวกับการดำเนินการทางนิติกรรมสัญญา รับเรื่องรื้อเรียน ร้องทุกข์ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน งานจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล งานรวบรวมข้อระเบียบกฎหมายท้องถิ่น งานเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพจังหวัดพะเยา

๑.๔ ฝ่ายพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมการกีฬา งานทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรม งานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ งานปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์

และส่งเสริมการท่องเที่ยว งานการพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา งานทำนุบำรุงซ่อมแซม ปรับปรุงสนามกีฬา งานสาธารณูปการและนันทนาการ การจัดทำแผนงานพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว

**๑.๕ ฝ่ายข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางระบบและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ งานพัฒนาระบบข้อมูลที่ใช้ในสำนักงานให้เป็นข้อมูลเชิงบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ งานพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตสำหรับให้บริการ งานจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร งานฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

## ๒. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุม การติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานระเบียบการทะเบียนประวัติและสถิติสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

**๒.๑ ฝ่ายการประชุม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการประชุมสภา อบจ.และคณะกรรมการประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำระเบียบวาระการประชุม งานเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานแปรญัตติ

**๒.๒ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนประวัติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตรวจสอบวาระการดำรงตำแหน่ง คุณสมบัติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานสถิติและสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานบริการให้ความร่วมมือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการเสนอโครงการพัฒนา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนา ๓ ปี งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานสารบรรณของสภาท้องถิ่น งานที่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการขอความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ

**๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น งานประชาสัมพันธ์กิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่นและจังหวัดแบบบูรณาการ การจัดทำเวทีการจัดทำแผนชุมชนระดับหมู่บ้าน/ชุมชน จัดทำแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วม การจัดประชาคมการนำปัญหาความต้องการข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ โดยจัดทำเป็นโครงการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาสามปี จัดทำโครงการ อบจ.พะเยา พบประชาชน

## ๓. กองแผนและงบประมาณ

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด



การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ การจัดระบบข้อมูลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานจัดทำแผนพัฒนาสามปีและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานจัดทำโครงการที่มีการบูรณาการร่วมคิดร่วมทำการปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน อุดหนุนงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ด้านการวางแผน โครงสร้างพื้นฐานการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๒ ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี/ชั่วคราว งานแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ งานเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณ งานโครงการเงินอุดหนุน งานโครงการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๓ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ งานสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานติดต่อประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

#### ๔. กองคลัง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงินการเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายงานทำ งบทดลองประจำเดือน ประจำปี โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานงานเบิกจ่าย รับเงิน นำส่งเงินเก็บรักษาเงิน เอกสารแทนตัวเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเบิกเงิน งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกหมวดรายจ่าย งานรับโอนเงินจากคลังจังหวัด งานจัดสรรเงินต่าง ๆ งานจัดหางบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ งานบันทึกข้อมูลโปรแกรมบำเหน็จบำนาญ

๔.๒ ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณสถานะทางการเงิน งานบันทึกบัญชีและรายงานการเงินประจำเดือนนำเสนอผู้บริหารท้องถิ่นในเดือนถัดไป งานจัดสรรเงินรายได้ งานทะเบียนคุมรายได้รายจ่ายทุกประเภท งานตรวจสอบบัญชี งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ บันทึกรายการข้อมูลงบประมาณประจำปี บันทึกฐานข้อมูลผู้เสียภาษี

๔.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนพัฒนารายได้ งานออกข้อบัญญัติ อบจ. จัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมบำรุง อบจ. จากการค่าน้ำมัน ยาสูบและ ผู้เข้าพักในโรงแรม งานประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษี รายงานผลการจัดเก็บรายได้จัดทำทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี

#### ๕. กองช่าง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและ



ซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับ แผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจออกแบบและจัดทำ ข้อมูลทางวิศวกรรม งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ งานบริการด้านงานสำรวจ ออกแบบประมาณการ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชน และหน่วยงานอื่น งานวางแผนและจัดทำผังเมืองประเภทต่าง ๆ งานประมาณ ราคาและกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ

๕.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนและปฏิบัติงาน ประจำปี งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงการถนน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานตรวจสอบการก่อสร้าง ซ่อมบำรุง งานแผนการควบคุมการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำอื่น ๆ งานแผนที่แสดงข้อมูลถนน และเส้นทางคมนาคม รายงานผลงานประจำปีเกี่ยวกับการก่อสร้างถนนลาดยาง/คอนกรีต งานจัดสถานที่ งานรัฐพิธีต่าง ๆ

๕.๓ ฝ่ายเครื่องจักรกล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกลประจำปี งานรวบรวมประวัติรถยนต์และเครื่องจักรกลและประวัติการซ่อมบำรุง งานแผนงานและ การควบคุมการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานดูแลบำรุงรักษา บริเวณศูนย์เครื่องมือกล และบริเวณสำนักงาน

๕.๔ ฝ่ายพัฒนาชนบทและส่งเสริมการลงทุน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทางบกและทางน้ำที่ได้รับการถ่ายโอนและจัดทำทะเบียนประวัติ งานการส่งเสริมพัฒนา เทคโนโลยีที่เหมาะสม งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น งานจัดทำแผนการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ประจำงวด การผลิต และรายงานผลการผลิตงานจัดทำแผน คลังสินค้า การควบคุมการเบิกจ่ายปุ๋ยอินทรีย์ออกจากคลังสินค้าและรายงานผล งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกล ประจำโรงงาน และทำความสะอาดบริเวณโดยรอบโรงงาน งานสารบรรณ งานธุรการ งานวิจัย การตลาด และ จัดทำสถิติ งานจัดทำข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่องการบริหารกิจการโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์

๕.๕ ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำแผนป้องกันฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและภาพถ่ายกิจกรรม/โครงการ เอกสาร หลักฐาน งานแจ้งเตือนประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกำจัด ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานสนับสนุน จัดการวางแผนและการคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมจัดทำกิจกรรมภาพถ่าย งานซ่อมแซมและบำรุงสิ่งสาธารณูปโภคและ บริโภค งานแผนงาน/โครงการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ งานแบบแปลน/แผนผังแสดงที่ตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

## ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการ รับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีส่วนราชการ ภายใน ดังนี้

- งานตรวจสอบภายใน และการจัดวางระบบ การตรวจฎีกาก่อนอนุมัติเบิกจ่ายเงิน การติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน การนำจุดอ่อนจากการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน ไปดำเนินการแก้ไข

- งานแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในทำหน้าที่ตรวจสอบภายในโดยอิสระ งานจัดทำแผนการตรวจสอบและรายงานผลการตรวจสอบครบทุกส่วนราชการ งานปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

- งานการตรวจสอบการพัสดุ งานจัดหาพัสดุ การเก็บรักษาพัสดุ งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบจ.งานตรวจสอบการบัญชี งบแสดงฐานะทางการเงิน หลักฐานทางบัญชี งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินเอกสารแทนตัวเงิน

### ๗. กองพัสดุและทรัพย์สิน

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุ งานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับการจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๗.๑ ฝ่ายพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ จัดทำหลักฐานเอกสาร เช่น รายงานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดหาพัสดุ หนังสือส่งประกาศ สัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง งานแต่งตั้งผู้แทนชุมชนหรือประชาคมเข้าร่วมเป็นกรรมการ จัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีสอบราคา ประกวดราคาและวิธีพิเศษ งานทำสัญญา การส่งประกาศและเอกสาร การสอบราคา ประกวดราคา งานจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์งานก่อสร้างในพื้นที่ งานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำเดือน งานต่ออายุสัญญาจ้าง งานเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ หรือสัญญาขาย

๗.๒ ฝ่ายทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับการจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน งานควบคุม การเบิกจ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

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

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐ มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## หมวด ๒

## การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๑๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๖ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๖) การจัดการศึกษา

(๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๘) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๙) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

(๑๐) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๑๑) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๑๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(๑๓) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

(๑๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๑๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๑๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๑๗) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๑๘) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๑๙) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(๒๐) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๒๑) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(๒๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๒๔) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๒๕) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๒๘) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒๙) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จึงได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาดังนี้

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานจ้างไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา

การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดขนาดเล็กด้วยบริบทขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ

### ๓. กฎหมายอื่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระงับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระงับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้



เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

#### ๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

##### ๑. วิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

จากสถานะของประเทศ และบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

##### ๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนรวมของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

##### ๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

##### ๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

##### ๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ  
 (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทาน

#### ๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

#### ๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ที่ต้องการให้ประเทศมีขีดความสามารถ ในการแข่งขัน คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

##### ๑. ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

##### ๒. ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาการพัฒนาศรรณะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

#### ๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การเสริมสร้างให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

#### ๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

#### ๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหาร

จัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

#### ๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

### ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้

การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำ และประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

#### การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning)

เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้นประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

#### เป้าหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

- (๑) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
- (๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
- (๓) การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (๔) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

#### แนวทางการพัฒนาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

##### การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา
- (๒) การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
- (๓) การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล
- (๔) การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน
- (๕) การปรับโครงสร้างการผลิต

##### การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) การพัฒนาด้านสุขภาพ
- (๔) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย

##### การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

- (๑) การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (๒) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก
- (๓) การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร
- (๔) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค

##### การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

- (๑) การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง
- (๒) การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน
- (๓) การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

#### การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว
- (๒) การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว
- (๔) การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- (๕) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ
- (๖) การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

#### บริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- (๑) การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ
- (๒) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๓) การสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสม
- (๔) การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

### ๓. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (เชียงราย-พะเยา-แพร่-น่าน)

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

ประตูกการค้าสู่สากล โดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา

สินค้าเกษตรปลอดภัย ประชาชนร่วมใจอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒

๑. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมอนุภูมิภาค  
ลุ่มน้ำโขงและเตรียมพร้อมรับความร่วมมือประชาคมอาเซียน
๒. การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร  
เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีศักยภาพ
๓. พัฒนาและสนับสนุนการยกระดับการพัฒนาสังคม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรม  
และสุขภาพ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
๔. ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมโดยการมี  
ส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

#### ๔. แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“ แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย สังคมเข้มแข็งภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน ”

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑

ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒**

ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เรียนรู้วิถีชุมชนในแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓**

พัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔**

สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕**

พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖**

ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

**๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)****วิสัยทัศน์***“ท้องถิ่นเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน”*

ท้องถิ่น ชุมชน และหน่วยงานในท้องถิ่น มีการบริหารจัดการ การทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกัน ในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น เป็นแหล่งผลิตโดยหลักการเกษตรที่เหมาะสม มีความปลอดภัยและผลผลิตทางการเกษตรที่ก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้น ภายใต้การเชื่อมโยงศักยภาพ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความมั่นคง วัฒนธรรม เป็นท้องถิ่น ชุมชน ที่มีความเข้มแข็ง ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)**

ประกอบด้วย ๕ ด้าน ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ****แนวทางพัฒนา**

- ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุน ระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน
- ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ เพื่อประชาชน
- ๑.๓ พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
- ๑.๔ พัฒนาองค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มคุณภาพ และมูลค่าสินค้า ทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมี คุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม****แนวทางพัฒนา**

- ๒.๑. พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม และสร้างองค์ความรู้ให้ชุมชนมีภูมิด้านทาน กำหนดวาระการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๒ การส่งเสริมอนุรักษ์ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาประชาชน ในชุมชน และ  
ท้องถิ่น

๒.๔ ส่งเสริมและและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย  
เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง

๒.๖ ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะชีวิต ภายใต้การอยู่ร่วมกันในประชาคม  
อาเซียน

๒.๗ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### แนวทางพัฒนา

๓.๑ อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืน

๓.๒ พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่าง  
มีประสิทธิภาพ

๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรของ อปท. เพื่อการสนับสนุนการบริหารจัดการ  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

#### แนวทางพัฒนา

๔.๑ ปกป้อง เติบโต สถานบ้านชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความ  
ปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ

๔.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

๔.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิต  
และทรัพย์สิน

๔.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

#### แนวทางพัฒนา

๕.๑ บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕.๓ พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและมี  
ประสิทธิภาพ

๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการการทำงานและพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

#### Thailand ๔.๐

โครงการมีลักษณะหรือสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ value-Based  
Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ทำน้อย ได้มาก เช่น

(๑) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม

(๒) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วย  
เทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม



(๓) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น รวมถึงโครงการที่เติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ เช่น ด้านเกษตรเทคโนโลยีชีวภาพ สาธารณสุข วัฒนธรรม ฯลฯ

๖.. ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

#### ๒.๑ วิสัยทัศน์

“ เมื่อนำอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งองค์ความรู้  
ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน ”

#### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) มี ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

#### ๒.๓ เป้าประสงค์

##### เป้าประสงค์(Goals)

(๑) ระบบโครงสร้างพื้นฐานมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

(๒) การศึกษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น ประชาชนมีสุขภาพ

อนามัยที่ดี สังคมเข้มแข็งภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน

(๓) ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการพัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟู และมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

อย่างมีประสิทธิภาพโดยประชาชนมีส่วนร่วม

(๔) หมู่บ้าน/ชุมชน องค์กรประชาชน มีความเข้มแข็ง และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๕) องค์กรและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประชาชนมีความพึงพอใจการ

ดำเนินงานมีความโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วม

(๖) การให้บริการสาธารณะมีการประสานความร่วมมือจากทุกภาคีเครือข่าย องค์กรและ

ประชาชน

#### ๒.๔ ตัวชี้วัด

##### ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(๑) ร้อยของจำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) ร้อยละของจำนวนโครงการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๓) ร้อยละของจำนวนโครงการด้านการศึกษา สาธารณสุข ขนบธรรมเนียมประเพณี และ

วัฒนธรรมท้องถิ่น และสวัสดิการสังคม

(๔) ร้อยละของโครงการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) ร้อยละของโครงการด้านการเสริมสร้างความมั่นคงและการรักษาความสงบ

(๖) ร้อยละของโครงการด้านส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

#### ๒.๕ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ ประกอบด้วย

๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคม การขนส่ง โทรคมนาคม และไฟฟ้า

- ๑.๒ พัฒนาและบริหารจัดการน้ำ และระบบการส่งน้ำเพื่อการเกษตร และการอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์และสินค้าชุมชน
- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๑.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต การค้า การลงทุน การตลาด และระบบโลจิสติกส์
- ๑.๗ ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม

กลยุทธ์ ประกอบด้วย

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยทุกระดับ

๒.๒ พัฒนาคุณภาพการให้บริการทางสาธารณสุขและสร้างเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

๒.๓ ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนการกีฬาทุกระดับ

๒.๔ อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทาง

สังคม

๒.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และ

ประชาชน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ประกอบด้วย

๓.๑ อนุรักษ์ พัฒนา ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน ชุมชน ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

๓.๓ การส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ ประกอบด้วย

๔.๑ ปกป้อง เติบโต สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความปรองดอง

สมานฉันท์ของคนในชาติ

๔.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

๔.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

๔.๔ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ประกอบด้วย

๕.๑ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์กร

๕.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๕.๓ พัฒนาการจัดเก็บรายได้

๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีการเรียนรู้ภาคประชาสังคม

๕.๕ พัฒนาปรับปรุงและกำหนดข้อระเบียบกฎหมายตามอำนาจหน้าที่

## ๒.๖ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรหนึ่ง ที่มีพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งจังหวัดจึงมีข้อจำกัดในการพัฒนาในหลายๆ ด้าน แตกต่างจากจังหวัด ที่มีผู้แทนส่วนราชการของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ประจำในพื้นที่จังหวัด ทำให้การขับเคลื่อนการพัฒนา เป็นไปอย่างสอดคล้องต่อเนื่อง มีความชัดเจนและสามารถร่วมกันดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ จึงกำหนด ได้ในภาพ ที่กว้างกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา และ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาไว้คือ “ เมืองน่าอยู่ ชุมชน เข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีองค์ความรู้ ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน ” การกำหนดจุดยืนทาง ยุทธศาสตร์ (Positioning) ของ อบจ. จะพิจารณา กำหนดตามลักษณะภารกิจและแผนงาน/โครงการ ของ อบจ. ในแต่ละยุทธศาสตร์ ที่จะดำเนินการโดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง/ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคมเพื่อการสัญจร และการขนส่งพืชผล ทางการเกษตร

๑.๒ ส่งเสริมปัจจัยการผลิต พัฒนาคุณภาพดิน การบริหารจัดการน้ำ และปรับปรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์

๑.๓ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยยกระดับมาตรฐานตามผลิตภัณฑ์

๑.๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มรายได้แก่หมู่บ้าน/ชุมชน

๑.๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตรตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. หมู่บ้าน/ชุมชน และประชาชนมีความเข้มแข็ง

๒.๑ พัฒนาคณะและความเข้มแข็งของสังคม โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

๒.๒ พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา

๒.๓ อนุรักษ์ สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๔ สร้างเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

๒.๕ พัฒนาสังคมให้สงบสุข และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๖ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด แรงงานและการค้ามนุษย์

๓. อนุรักษ์ พัฒนา พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๑ อนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำป่าไม้ โบราณสถานและโบราณวัตถุ

๓.๒ แก้ไขปัญหาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ชยะ น้ำเสีย หมอกควัน และไฟป่า

๔. พัฒนาการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

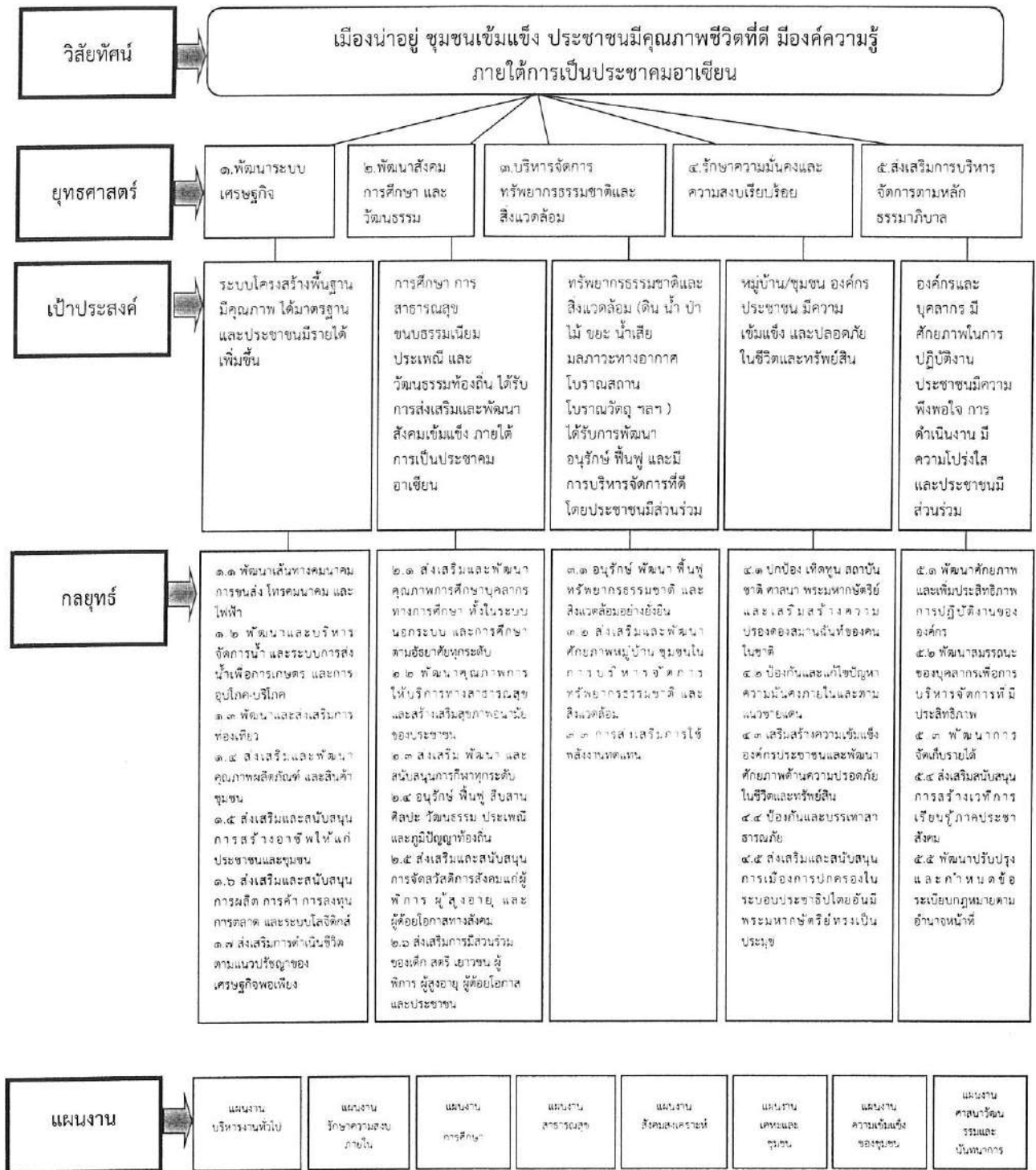
๔.๑ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กร (จัดหาเครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการพัฒนา และการบริการ)

๔.๒ พัฒนาการให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ และการเข้าถึงระบบสารสนเทศ ของประชาชน

๔.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริการสาธารณะ ให้มีประสิทธิภาพ

๔.๔ พัฒนาการจัดเก็บรายได้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๗ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา คณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับจังหวัด จังหวัดพะเยา คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และประชาคมท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ได้ร่วมกันวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength - S)

(๑) เป็นเมืองที่มีวิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์อย่างยาวนานและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นต้นทุนในการส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี ทุนทางสังคม และโครงข่ายกิจกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดตลอดทั้งปี

(๒) เป็นแหล่งผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัย ที่สามารถพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรที่มีมากของจังหวัด

(๓) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่นหลากหลายสามารถพัฒนาฟื้นฟู และบริหารจัดการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์

(๔) เป็นศูนย์กลางโครงข่ายโลจิสติกส์ เพื่อเชื่อมโยงไปยังพื้นที่ของจังหวัดต่าง ๆ และประเทศเพื่อนบ้านภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจในเขตอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง(GMS)(BIMSTEC ) (ACMECS) (AC) และมีด่านบ้านฮวกที่ได้รับการยกระดับเป็นด่านถาวรที่ใช้เป็น ช่องทางในการสนับสนุนการท่องเที่ยวการค้า การลงทุน

(๕) เมืองจักรภาคประชาชนหลายองค์กร ที่บูรณาการการทำงานร่วมกันในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้เป็นเมืองที่มีความสงบ ร่มเย็น ประชาชนอยู่กันด้วยความผาสุก ไม่มีปัญหาอาชญากรรมที่รุนแรง เพราะมีกลุ่มอาสาสมัครในพื้นที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น อปพร. ชรบ. สดบ. ฯลฯ

(๖) มีแหล่งทรัพยากรที่สำคัญต่อการดำรงวิถีชีวิตของประชาชน เช่น กว๊านพะเยา ดันน้ำยม ดันน้ำอิง หนองเล็งทราย ป่าต้นน้ำ

(๗) ศูนย์กลางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา ซึ่งสามารถสนองต่อการพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน ท้องถิ่น

(๘) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการแพทย์และการสาธารณสุขของล้านนาตะวันออก

(๙) มีเครือข่ายของการทำงานในชุมชนอย่างเข้มแข็ง สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่

#### จุดอ่อน (Weakness - W)

(๑) การบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ยังไม่เป็นระบบและไม่สอดคล้องสถานะแวดล้อมทางธรรมชาติ ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการน้ำเพื่อใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

(๒) การบริหารจัดการในการจัดเก็บรายได้ยังไม่สามารถตอบสนองต่อข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ และข้อบังคับได้อย่างเต็มที่ทำให้ท้องถิ่นมีงบประมาณของตนเองไม่มีเพียงพอในการบริหารจัดการทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้

(๓) การพัฒนาข้อมูล งานวิจัย และองค์ความรู้เพื่อประยุกต์หรือสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า  
เกษตรยังมีไม่เพียงพอ

(๔) มีปัญหาทางด้านสังคมที่ต้องเฝ้าระวังซึ่งจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวและชุมชน เช่น  
ปัญหายาเสพติด โรคเอดส์ พฤติกรรมเสี่ยงของเด็กและเยาวชน การฆ่าตัวตาย การบริโภค เครื่องดื่ม  
แอลกอฮอล์ และความรุนแรงในครอบครัว

(๕) ประชาชนยังไม่ตระหนักในการรักษา และใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
เท่าที่ควร ส่วนใหญ่ยังใช้สารเคมีเกินความจำเป็น และยังไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำการเกษตรก่อให้เกิด  
ผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนโดยรวม

(๖) คนในจังหวัดพะเยา ไม่มีทักษะการใช้ภาษาที่สอง เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

#### โอกาส (Opportunities - O)

(๑) โครงการพระราชดำริเอื้อต่อการสร้างความตระหนักให้กับประชาชนให้เกิดแนวคิด  
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เช่น โครงการพัฒนากวนพะเยา โครงการศูนย์เรียนรู้อ่างเก็บน้ำห้วย  
ไฟ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการหลวงปางค่า โครงการบ้านเล็กในป่าใหญ่ โครงการเกษตรที่สูงบ้าน  
สันติสุข

(๒) โครงการความร่วมมือ (GMS) (BIMSTEC ) (ACMECS) (AC) ในการเสริมศักยภาพให้กับ  
จังหวัดพะเยา ให้มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

(๓) กฎหมายรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น มีแนวโน้มในการ  
กระจายงบประมาณสู่ท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น  
ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน

(๕) กระแสโลกาภิวัตน์ในเรื่องของการสร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมทำให้วิถีชีวิตของคน  
ในจังหวัดพะเยา ยังคงอนุรักษ์ และรักษาไว้ให้ยั่งยืน

#### ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats - T)

(๑) ข้อกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ไม่เอื้อต่อการพัฒนา และไม่สามารถตัดสินใจได้ทันเวลา

(๒) การจัดสรรงบประมาณจำนวนจำกัดและล่าช้า ทำให้เป็นข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรม  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) ปัญหาภัยธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้นแต่มี  
งบประมาณในการเตรียมความพร้อมและการป้องกันสาธารณภัยไม่เพียงพอ

(๔) รายได้ต่อหัวของประชากร อยู่ในระดับต่ำ



๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง  
ที่มีผลต่อการพัฒนา

๓.๒.๑ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นจังหวัดพะเยา โดยแยกเป็นรายอำเภอ  
อำเภอเมืองพะเยา

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> ๑. ขาดแคลนแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค แหล่งน้ำเพื่อ การเกษตรและบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ ๒. การสัญจรและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ไม่ได้รับความสะดวก ๓. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ๔. ว่างานหลังเสร็จฤดูทำนา ๕. คัดรูกพืช พื้นที่การเกษตรเสื่อมโทรม	๑. ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ประปาภูเขา ขุดลอกลำน้ำ สร้างฝาย พัฒนาระบบชลประทาน ๒. สร้างถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรและ การสัญจร ๓. หาดตลาดสินค้าทางการเกษตร ๔. สนับสนุนอาชีพ การฝึกอาชีพ ๕. การสร้างความรู้ ความเข้าใจ
<b>ด้านสังคม</b> ๑. งบประมาณไม่เพียงพอเพื่อพัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม	๑. การสร้างความรู้ความเข้าใจ
ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b> ๑. ปัญหาขยะไม่มีพื้นที่เก็บขยะ ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ	๑. บริหารจัดการขยะ สร้างสถานที่กำจัดขยะ ๒. ส่งเสริมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน
<b>ด้านความมั่นคง</b> ๑. ปัญหายาเสพติด	๑. อบรม/จัดตั้งจุดตรวจ

อำเภอดอกคำใต้

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> ๑. ปัญหาแหล่งน้ำ ๒. ถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเป็นหลุม เป็นบ่อมี ปัญหาในการสัญจร การขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ๓. ปัญหาโรคระบาดจากสัตว์และแหล่งศัตรูพืชทาง การเกษตร เช่น เพลี้ยกระโดดหลังขาว โรคขอบ ใบแห้ง	๑. ขุดลอกลำน้ำ/สร้างอ่างเก็บน้ำ/ขุดลอกเปิด ทางน้ำ ๒. ปรับปรุงถนน เช่น หินคลุก/ถนนคอนกรีต เสริมเหล็ก ๓. การช่วยเหลือด้านยาปราบศัตรูพืช/ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้สารเคมี ในการเกษตร
<b>ด้านความมั่นคง</b> ๑. ปัญหายาเสพติด	๑. อบรมเข้าค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรม/สร้างงาน สร้างอาชีพเพื่อสร้างรายได้

## อำเภอจุน

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> ๑. ขาดแคลนแหล่งน้ำในการทำเกษตร ๒. น้ำท่วมขัง เนื่องจากทางระบายน้ำสายจุน-ป่าแดด มีขนาดเล็ก/ลำน้ำตื้นเขิน ๓. ถนนเข้าสู่การเกษตรชำรุดและลำบากในการขนส่ง ๔. สินค้าเกษตร ราคาคุณภาพต่ำและไม่ปลอดภัย สารพิษประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำเกษตรที่ปลอดภัย	๑. ก่อสร้าง/ปรับปรุงแหล่งน้ำ/ขุดลอก ๒. สร้างอุโมงค์ระบายน้ำ/ขุดลอก ๓. สร้างถนน/ซ่อมแซมถนน ๔. สร้างตลาดกลาง/ส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตรปลอดภัย
<b>ด้านสังคม</b> ๑. ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ๒. ปัญหาด้านแรงงาน เช่น ค่าจ้างแรงงาน ค่าครองชีพการว่างงาน ๓. ปัญหาด้านขยะ	๑. ฝึกทักษะด้านภาษาจีน และภาษาอังกฤษ ๒. ส่งเสริมอาชีพ ๓. คัดแยกขยะ หาพื้นที่ทิ้งขยะ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

## อำเภอเชียงคำ

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> ๑. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒. น้ำท่วมในเขตพื้นที่การเกษตร ๓. แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพทรุดโทรม ๔. การเตรียมความพร้อมรองรับปริมาณน้ำยางพาราในอนาคต เนื่องจากราษฎรในพื้นที่ปลูกพืชเศรษฐกิจ (ยางพารา) จำนวนมาก	๑. จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ๒. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ/ขุดลอก ๓. ปรับภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว ๔. นโยบายในการรองรับผลผลิตน้ำยาง เช่น การสร้างโรงงานแปรรูปน้ำยางในพื้นที่

## อำเภอเชียงม่วน

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> ๑. ขาดแคลนน้ำในการเกษตรและประสบปัญหาภัยแล้ง ๒. ปัญหาการคมนาคมเข้าหมู่บ้าน สายบ้านห้วยก้างปลา-นาบัว ๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ (ข้าวโพด ลำไย ข้าว) ๔. ขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย ๕. พื้นที่การเกษตรไม่มีไฟฟ้าใช้ (ใช้เครื่องสูบน้ำที่ใช้น้ำมันทำให้ต้นทุนสูง)	๑. แหล่งกักเก็บน้ำ/สถานีสูบน้ำ/ขุดลอก/สร้างฝาย/ปลูกป่า ๒. ก่อสร้างถนนลาดยาง ๓. ประกันราคาผลผลิต/จัดตั้งกลุ่มอาชีพ/อบรมเกษตรกร ๔. สำรองออกเอกสารสิทธิ์ให้แก่ราษฎร ๕. ขอย้ายเขตไฟฟ้าเพื่อลดต้นทุนการผลิต

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านสังคม</b> ๑. ประชาชนติดสุรา ๒. การบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ ๓. ไม่มีโรงฆ่าสัตว์ในพื้นที่ (บริโภคเนื้อสัตว์ที่ไม่สะอาด) ๔. ปัญหาหนี้สิน รายได้ไม่เพียงพอ	๑. ควบคุมการจำหน่าย/รณรงค์การลดละเลิก ๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจ ๓. สร้างโรงฆ่าสัตว์ในพื้นที่ ๔. ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่และเพิ่มทักษะอาชีพ
<b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b> ๑. บุกรุกพื้นที่ป่าและตัดไม้ทำลายป่าเพื่อทำไร่ข้าวโพด ๒. ปัญหาไฟป่าและหมอกควัน (เกษตรกรเผาวัชพืช) ๓. ปัญหาขยะ/ไม่มีพื้นที่เก็บขยะ	๑. ตั้งกลุ่มอาชีพ/ปราบปรามผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง ๒. ส่งเสริมงดการเผา/การบังคับใช้กฎหมาย ๓. สร้างเตาเผาขยะ
<b>ด้านความมั่นคง</b> ๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติด (เป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติด) ๒. ปัญหาภัยธรรมชาติ คือ อุทกภัยบริเวณแม่น้ำยม/ปัญหาดินถล่มแม่น้ำยม น้ำป่า ลำห้วยถูกกัดเซาะพังทลาย ๓. ถนนสายหลักไม่มีไฟส่องสว่าง เกิดอุบัติเหตุ	๑. การป้องกัน/สกัดกั้น/ปราบปรามผู้กระทำผิด ๒. สร้างพนังทาบฝั่งแม่น้ำยม แม่น้ำป่า/ปลูกแฝก/สร้างฝาย/ขุดลอก/ปลูกป่า ๓. ติดตั้งไฟฟ้าถนน
<b>ด้านบริหารจัดการ</b> ๑. ไม่มีสำนักงานขนส่งในอำเภอ (ใช้บริการจากอำเภอปง)	๑. ตั้งสำนักงานขนส่งในอำเภอเชียงม่วน

## อำเภอปง

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> ๑. ปัญหาพืชผลทางการเกษตร ได้แก่ ราคาผลผลิตตกต่ำ/ปลูกพืชที่คล้ายคลึงกัน/ต้นทุนการผลิตสูง ๒. ปัญหาโรคระบาดพืช การใช้สารเคมี ๓. ขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน	๑. ส่งเสริมด้านการตลาด/สร้างความรู้ด้านการวิเคราะห์ต้นทุนและปุ๋ยอินทรีย์ ๒. ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ๓. ออกเอกสารสิทธิ์ให้เกษตรกร
<b>ด้านสังคม</b> ๑. ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ๒. ยากจน รายได้ต่ำ ภาระหนี้สิน ๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ/ขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุข/ไม่มีสถานพยาบาลในหมู่บ้าน/โรคระบาด (ไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก)	๑. ฝึกทักษะด้านภาษาจีนและภาษาอังกฤษ ๒. ส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ ๓. สร้างความรู้ความเข้าใจ/ต้องการบุคลากรด้านสาธารณสุขเพิ่มเติม

ด้านสิ่งแวดล้อม ๑. ปัญหาขยะ/ไม่มีพื้นที่เก็บขยะ	๑. บริหารจัดการขยะ/สร้างเตาเผาขยะ
ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
ด้านความมั่นคง ๑. การระบาดของยาเสพติด ๒. ภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย น้ำป่าไหลหลาก น้ำท่วมในฤดูฝน	๑. ปราบปราม/บำบัด/ส่งเสริมการปลูกป่า ๒. ปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา ฯลฯ ขุดลอก/สร้างความรู้ ความเข้าใจ

## อำเภอแม่ใจ

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
ด้านเศรษฐกิจ ๑. ขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน ๒. ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร/น้ำอุปโภค บริโภค/แหล่งน้ำต้นเงิน/ไม่มีรางระบายน้ำ ๓. เส้นทางคมนาคมชำรุด ๔. ระบบไฟฟ้าไม่ทั่วถึงในพื้นที่หมู่บ้านบนภูเขา ๕. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๖. ปัญหาการว่างงาน	๑. สำรวจออกเอกสารสิทธิ์ ๒. ขยายเขตประปา/สร้างประปาหมู่บ้าน/สร้างถังเก็บน้ำฝน/ขุดลอกแหล่งน้ำ ๓. ซ่อมแซมถนน ๔. ขยายเขตไฟฟ้า ๕. ส่งเสริมด้านการตลาด ๖. สร้างอาชีพเสริม
ด้านสิ่งแวดล้อม ๑. ปัญหาขยะ/ไม่มีพื้นที่เก็บขยะ	๑. บริหารจัดการขยะ/สร้างเตาเผาขยะ
ด้านความมั่นคง ๑. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ล่าคลองในหมู่บ้านถูกกัดเซาะ/การพังทลายของหน้าดิน/น้ำท่วมขัง/ภัยแล้ง/อุทกภัย/วาตภัย	๑. สร้างพนังกั้นน้ำ/ปลูกแฝก/ขุดลอก/สร้างความรู้ความเข้าใจ

## อำเภอภูซาง

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
ด้านเศรษฐกิจ ๑. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนสูง ๒. น้ำใช้เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ/แหล่งน้ำต้นเงิน ๓. พื้นที่การเกษตรไม่มีไฟฟ้าใช้ ๔. ถนน สะพาน ท่อลอดเข้าสู่พื้นที่การเกษตรชำรุดเสียหาย ๕. ดินเสื่อมคุณภาพ และแหล่งน้ำถูกทำลาย สารเคมีตกค้าง	๑. ประกันราคาสินค้า/ควบคุมราคา/ส่งเสริมด้านการตลาด ๒. สร้างรางคอนกรีต/ขุดลอกอ่างเก็บน้ำ/สร้างฝาย ๓. ขยายเขตไฟฟ้า ๔. ปรับปรุงถนน เช่น หินคลุก/ถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่/สร้างสะพานท่อลอดเหลี่ยม ๕. ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ส่งเสริมการตลาดผลผลิตทางการเกษตรปลอดสารพิษ

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านสังคม</b> ๑. ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ขาดโอกาสทางสังคม/ไม่มีผู้สืบสานประเพณี วัฒนธรรม/การมั่วสุมของวัยรุ่น/ครอบครัวแตกแยก ๒. ปัญหาหนี้สิน รายได้ไม่เพียงพอ ๓. ไม่มีโรงพยาบาลและสำนักงานที่ดินในพื้นที่ ๔. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)	๑. ส่งเสริมอาชีพในท้องถิ่น/เยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ/เพิ่มสวัสดิการเบี้ยยังชีพ/สร้างกิจกรรมสุขภาพจิต ๒. ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่และเพิ่มทักษะอาชีพ ๓. จัดตั้งโรงพยาบาล/สำนักงานที่ดิน ๔. สร้างความรู้ ความเข้าใจ
<b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b> ๑. การบุกรุกป่า (การขยายพื้นที่ทำกิน หาของป่าล่าสัตว์เพื่อจำหน่าย) ๒. ปัญหาขยะ/ไม่มีพื้นที่เก็บขยะ	๑. สนับสนุนกล้าไม้/อนุรักษ์ป่าไม้/สร้างจิตสำนึก ๒. รณรงค์คัดแยกขยะ/สร้างสถานที่กำจัดขยะ
<b>ด้านความมั่นคง</b> ๑. ปัญหาภัยพิบัติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย ๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ๓. ปัญหาการลักลอบหนีเข้าเมือง ๔. ปัญหาการถูกลอบวางจากมิจฉาชีพ	๑. ขุดลอก ซ่อมแซม ปรับปรุงเส้นทางเกษตร/เจาะบ่อบาดาล/จัดหาอุปกรณ์กู้ชีพ ๒. สกัดกั้น/ปราบปราม/สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ๓. สกัดกั้นการหลบหนีเข้าเมือง ๔. สร้างความรู้ ความเข้าใจ/ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร

## อำเภอภูพานยาว

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> ๑. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) (ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรของประเทศกลุ่มสมาชิกต่ำกว่า ทำให้ในขนาดราคาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ	๑. จังหวัดควรกำหนดยุทธศาสตร์เพิ่มเติมจากที่มีอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

## ๓.๒.๒ การคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาในอนาคต

แนวโน้มการพัฒนาจังหวัดพะเยา มีศักยภาพเชิงพื้นที่ ทั้งมีผลผลิตทางการเกษตรที่เหมาะสมสามารถสร้างกระบวนการผลิตเกษตรปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรเน้นพัฒนาแหล่งน้ำและระบบโลจิสติกส์ เพื่อสนับสนุนการผลิตทางการเกษตร ซึ่งจะมุ่งเน้น ข้าว ลิ้นจี่ ลำไย ฝรั่ง พารา โค ไข่พื้นบ้าน ปลา นิล และสินค้า OTOP โดยเน้นการเป็น HUB ในการกระจายสินค้าไปสู่จังหวัด กลุ่มจังหวัด และกลุ่มประเทศอาเซียน ASEAN

## ด้านสถานการณ์น้ำ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์น้ำ ในช่วงที่ผ่านมาคุณภาพเสื่อมโทรมมาก ซึ่งแนวโน้มในอนาคตจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุง พัฒนา และอนุรักษ์เชื่อมโยงน้ำกว๊านพะเยา กลับคืนสู่สภาพเดิม โดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ โดยการก่อสร้างฝายต้นน้ำลำธารและปลูกแฝกใน

พื้นที่ต้นน้ำ การสร้างเครือข่ายลุ่มน้ำ โดยการเฝ้าระวังสถานการณ์คุณภาพน้ำอย่างง่ายและมาตรฐานของ ๑๑ ลำน้ำหลัก และลำน้ำรองไฮ การบำบัดคุณภาพน้ำก่อนไหลสู่แหล่งน้ำโดยวิธีการฟื้นฟูตนเอง (ป่าต้นน้ำ) และธรรมชาติบำบัดธรรมชาติตามแนวพระราชดำริฯ เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาคอนกรีตของลุ่มน้ำอย่างยั่งยืน รวมทั้ง แก้ไขปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร เป็นต้น

#### ด้านสาขาการผลิต

จังหวัดพะเยามีศักยภาพทางด้านพื้นที่เพาะปลูกที่สามารถส่งผลให้เกิดผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด แต่ด้วยภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ยังคงส่งผลให้เกิดการหดตัวของ GPP ซึ่งทำให้ภาคการเกษตร และภาคนอกเกษตรซบเซา ซึ่งในการนี้ แนวโน้มการพัฒนา จึงเน้นไปที่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่ปลอดภัย และใช้แนวทางของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนา โดย

๑. การพัฒนาการเกษตรสู่การผลิตที่ปลอดภัย เพื่อส่งเสริมพัฒนาระบบการผลิตการเกษตรแบบครบวงจร สามารถนำไปแก้ไขปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ การเพิ่มมูลค่าสินค้าผลผลิตทางการเกษตร

๒. การผลิตพืชพลังงานทางเลือกและพืชเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มรายได้ ได้แก่ การผลิตพืชพลังงาน การพัฒนาคุณภาพการผลิต แปรรูปและเชื่อมโยงตลาดยางพาราและปาล์มน้ำมัน เพื่อส่งเสริมการผลิตพืชพลังงานทางเลือก และสนับสนุนการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตร เป็นต้น

#### ด้านวัฒนธรรมการท่องเที่ยว

จังหวัดพะเยา มีประวัติศาสตร์อันยาวนาน มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่หลากหลายเป็นจุดสนใจของนักท่องเที่ยว ซึ่งทำให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ มีจำนวนมากขึ้นทุกปี หากมีกิจกรรมทางวัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ ในรอบ ๑๒ เดือน ก็จะส่งผลให้ จังหวัดพะเยา กลับมาเป็นเมืองท่องเที่ยวที่ยั่งยืนอีกครั้ง โดยการพัฒนา และบริหารจัดการด้านท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืน โดยการปรับปรุงฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ เป็นต้น

#### ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม

จังหวัดพะเยา ได้รับรางวัลยอดเยี่ยม โครงการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ทำให้องค์กรต่าง ๆ และหน่วยงานราชการ มีกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งผลให้เกิดความสงบเรียบร้อย ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุกซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ส่งผลให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ภายใต้ศักยภาพความร่วมมือ ศักยภาพเชิงพื้นที่ เชิงภูมิปัญญา เชิงประวัติศาสตร์ สิ่งที่ควรนำมาพัฒนา คือ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างพลังเครือข่ายสร้างสรรค์ สังคมน่าอยู่ ด้านการค้า การลงทุน เพื่อเชื่อมโยงไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน

จังหวัดพะเยา มีศักยภาพทั้งเชิงพื้นที่ ภายใต้กรอบความร่วมมือ GMS BIMSTEC โดยมีพื้นที่ติดต่อกับ สปป.ลาว ทำให้มีการค้าการท่องเที่ยวเกิดขึ้น หากสามารถดำเนินการทำให้เกิดจุดผ่านแดนที่ถาวร ก็จะส่งผลให้มีคุณค่าการค้า การลงทุนสูงขึ้น และรวมถึงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน และสามารถกระจายสินค้าทางรถสู่กลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (Great Maekong Subregion : GMS) ซึ่งจะต้องมีโครงการพัฒนาที่น่าสนใจ ได้แก่

๑. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการค้าชายแดนเชื่อมโยงอนุภาคลุ่มน้ำโขงและกลุ่มประเทศอื่น ๆ
๓. การส่งเสริมอาชีพใหม่เพื่อสนับสนุนฐานเศรษฐกิจ GMS



### ด้านสถานการณ์ด้านสังคมและสาธารณสุข

จังหวัดพะเยา มีศักยภาพสูงในการรองรับนักศึกษาจากทุกอำเภอของจังหวัดพะเยา ทำให้การกระจายตัวของประชากรเข้าสู่จังหวัดพะเยาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบางครั้ง ก็เกิดปัญหาสังคมในด้านต่าง ๆ ตามมา รวมทั้งในด้านสุขภาพอนามัย ที่ประชาชนได้รับก็ก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขได้เช่นกัน รวมถึงนำไปสู่ทางด้านภาคเกษตรที่มีการใช้ปุ๋ยเคมี การเผาตอซังข้าว ฯลฯ ทำให้เกิดภัยธรรมชาติ มลพิษต่าง ๆ มากมาย ที่เป็นผลกระทบ จึงต้องมีการพัฒนาให้ประชาชนเข้าใจ เข้าถึง และตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ดังนั้น ควรส่งเสริมครอบครัวสร้างสรรค์ ชุมชนน่าอยู่ ด้วยพลังความร่วมมือของทุกกลุ่มวัย เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาด้านสังคมที่จะต้องเฝ้าระวังซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อครอบครัวและชุมชน เป็นต้น

### ๓.๒.๓ ผลการวิเคราะห์ผังเมืองรวมหรือผังเมืองเฉพาะเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทางกายภาพในมิติพื้นที่

ผังเมืองรวม (Comprehensive Plan) ใช้เป็นนโยบายในการประสาน (Co-ordinate) การพัฒนาทางด้านกายภาพให้สอดคล้องกับความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เกิดเป็นเมืองน่าอยู่อย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพดี สังคมเข้มแข็ง มีความสงบ สะดวกสะอาด ปลอดภัย มีระเบียบวินัย วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ดี มีความสุข มีการช่วยเหลือเกื้อกูลให้ชุมชนเข้มแข็ง การมีเศรษฐกิจฐานรากที่เข้มแข็ง สมดุล สามารถเพิ่มรายได้และการมีงานทำ ประชาชนและภาคประชาชนสังคมมีส่วนร่วม ในกระบวนการพัฒนา โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อให้มีคุณภาพของการดำเนินชีวิตที่ดี (Quality of life) สำหรับประชาชนทุกคนในชุมชนเมืองพะเยาทั้งในสังคมเมืองและสังคมชนบท มีสถานภาพทางสังคมที่ไม่มี ความเหลื่อมล้ำ เกิดการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและการบริการสาธารณะ และโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้ง จะช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนต่อไป โดยการนำนโยบายไปดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินโดยการออกเป็นกฎกระทรวง
- (๒) จัดทำผังโครงการพัฒนา หรือจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่เมืองให้เกิดเป็นเมืองน่าอยู่
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนเมืองให้เป็นศูนย์กลางการบริหาร การปกครอง การเศรษฐกิจ การศึกษา การคมนาคมและการขนส่งของอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาด้านที่อยู่อาศัยและพาณิชย์กรรมให้สอดคล้องกับการขยายตัวของชุมชนและยุทธศาสตร์การพัฒนา
- (๕) พัฒนาชุมชนเมืองให้เป็นศูนย์กลางการค้าและการบริการทางการเกษตรของจังหวัดพะเยา
- (๖) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และธรรมชาติ
- (๗) ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่มีคุณค่าในทางศิลปกรรม สถาปัตยกรรม ประวัติศาสตร์ โบราณคดีให้เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดพะเยา
- (๘) พัฒนาการบริการด้านสังคม การสาธารณสุขูปโภค และการสาธารณสุขการให้เพียงพอและได้มาตรฐาน

(๙) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงนำมา กำหนดเป็นนโยบายในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

- ๑) นโยบายด้านที่อยู่อาศัย จะกำหนดรูปแบบลักษณะทางสถาปัตยกรรม ให้เหมาะสม ในลักษณะบ้านเดี่ยว บ้านแถว อาคารพาณิชย์ ฯลฯ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์ และความสอดคล้องทางพื้นที่ โดยจะต้องหาพื้นที่รองรับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นในอนาคตและการรองรับ ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในเชิงพื้นที่

๒) นโยบายด้านพาณิชยกรรม กำหนดให้ศูนย์กลางหลักของเมือง อยู่บริเวณชุมชนเดิม ศูนย์กลางรองของเมืองอยู่บริเวณชุมชนท่าวังทอง และชุมชนแม่ตำ กำหนดให้มีพาณิชยกรรมริมถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑ ศูนย์กลางเมืองจะต้องกำหนดให้มีที่จอดรถสาธารณะอยู่ที่บริเวณย่านพาณิชยกรรมริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑ บริเวณสี่แยกแม่ตำ บริเวณสี่แยกป่าแดง บริเวณสามแยกมณีรัตน์ และการจัดการระบบความปลอดภัยในการสัญจรในบริเวณตัวเมืองพะเยา

๓) นโยบายด้านเกษตรกรรม ห้ามจัดสรรที่ดินทุกประเภท ทั้งจัดสรรที่ดินเพื่อพักอาศัย จัดสรรที่ดินเพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม กิจกรรมที่อยู่ได้ต้องไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔) นโยบายด้านการขนส่งคนและสินค้า กำหนดให้มีสถานีขนส่งและที่จอดรถสาธารณะในเมืองและที่จอดรถสาธารณะระหว่างเมือง บริเวณเมืองพะเยา และการจัดการด้านการจราจรในพื้นที่เมืองพะเยา

๕) นโยบายสิ่งแวดล้อม กำหนดให้พื้นที่อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอยู่บริเวณพื้นที่เกษตรกรรมของชุมชน รวมถึงรักษา กว๊านพะเยา ลำน้ำอิง และแหล่งน้ำในพื้นที่เมืองพะเยา เพื่อเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญของเมืองพะเยา

#### ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการ

ตามภารกิจที่ได้วิเคราะห์ในการบริหารการจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถนำมากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

##### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนา และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๕. การพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง และยั่งยืน
๖. การพัฒนาทางการศึกษา
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล

##### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น ๑ ตำบล ๑ ผลิตภัณฑ์
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเมือง และชุมชนชนบท
๕. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้เป็นระบบที่ทันสมัย

#### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

จากสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนจังหวัดพะเยา และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เกี่ยวกับโครงสร้าง การบริหาร และการจัดทำแผนอัตรากำลัง รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจึงได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ดังนี้

ได้แก่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย
  - ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
  - ๑.๒ ฝ่ายนิติการ
  - ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
  - ๑.๔ ฝ่ายพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา
  - ๑.๕ ฝ่ายข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ
๒. กองคลัง ประกอบด้วย
  - ๒.๑ ฝ่ายการเงิน
  - ๒.๒ ฝ่ายบัญชี
  - ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาจัดเก็บรายได้
๓. กองช่าง ประกอบด้วย
  - ๓.๑ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ
  - ๓.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง
  - ๓.๓ ฝ่ายเครื่องจักรกล
  - ๓.๔ ฝ่ายบรรเทาสาธารณภัย
๔. กองแผนและงบประมาณ ประกอบด้วย
  - ๔.๑ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
  - ๔.๒ ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้
  - ๔.๓ ฝ่ายตรวจติดตามประเมินผลแผนงานและโครงการ
๕. กองพัสดุและทรัพย์สิน ประกอบด้วย
  - ๕.๑ ฝ่ายพัสดุ
  - ๕.๒ ฝ่ายทรัพย์สิน
๖. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
  - ๖.๑ ฝ่ายการประชุม
  - ๖.๒ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
  - ๖.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ๓๑๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งการกำหนดตำแหน่งที่ผ่านมามีบางตำแหน่งไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างใหม่ และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดพะเยา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และการกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรองที่จะดำเนินการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จึงจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน โดยมี การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบจ.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ อบจ.พะเยาและสำนักปลัด</li> <li>- งานเลขานุการผู้บริหาร</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยของสถานที่ราชการ</li> <li>- งานประสานงานหน่วยงานอื่น</li> <li>- งานที่มีได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของกองราชการใด</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัด อบจ.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ อบจ.พะเยาและสำนักปลัด อบจ.</li> <li>- งานเลขานุการผู้บริหาร</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานบริหารบ้านเมืองที่ดี</li> <li>- งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยของสถานที่ราชการของ อบจ.</li> <li>- งานประสานงานหน่วยงานอื่น</li> <li>- งานที่มีได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของกองราชการใด</li> <li>- งานพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้อุทยานวิทยาศาสตร์และดาราศาสตร์</li> <li>- งานการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นรางวัลสำหรับข้าราชการและพนักงานจ้าง</li> <li>- งานเกี่ยวกับยาเสพติด</li> <li>- งานแต่งตั้งรองผู้บริหาร เลขานุการ และที่ปรึกษาผู้บริหาร</li> <li>- งานรายงานทรัพย์สินและหนี้สิน</li> <li>- งานจัดทำบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ</li> <li>- งานจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และการปฏิบัติงานภายในสำนักปลัด</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เช่น ทะเบียนประวัติและประวัติในระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สามารถประมวลผลได้</li> <li>- งานบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</li> <li>- การออกคำสั่งการบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน</li> <li>- งานเลขานุการ ก.จ.จ.พะเยา</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากรและการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์</li> <li>- งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลโปรแกรมบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประชุมต่าง ๆ และงานประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานดูแลรักษาเกาะกลางถนนและทางเท้า ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับมอบหมาย</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เช่น ทะเบียนประวัติและประวัติในระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สามารถประมวลผลได้</li> <li>- งานสรรหา บรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</li> <li>- การออกคำสั่งการบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน</li> <li>- งานเลขานุการ ก.จ.จ.พะเยา</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากรและการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์</li> <li>- งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลโปรแกรมบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานจัดทำระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</li> <li>- งานระบบโครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)ตามโครงการเบิกจ่ายตรงของข้าราชการท้องถิ่น</li> <li>- งานที่เกี่ยวข้องกับการขอเสนอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของฝ่ายบริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๓ ฝ่ายนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติการ งานตราข้อบัญญัติ อบจ.ที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานเกี่ยวกับการดำเนินการทางนิติกรรม สัญญา รับเรื่องราร้องเรียน ร้องทุกข์</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน</li> <li>- งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน</li> <li>- งานจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล</li> <li>- งานรวบรวมข้อระเบียบกฎหมายท้องถิ่น</li> <li>- งานเลือกตั้งนายก และสมาชิกสภา อบจ.</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๔ ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบำรุงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมการกีฬา</li> <li>- งานทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรม</li> <li>- งานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ</li> </ul>	<p><b>๑.๓ ฝ่ายนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการประจำปี</li> <li>- ประเมินและต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง</li> <li>- งานควบคุมการลงเวลาปฏิบัติราชการ</li> <li>- งานเลื่อนระดับของข้าราชการ อบจ.</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๓ ฝ่ายนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติการ งานตราข้อบัญญัติ อบจ.ที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย นิติกรรมสัญญา รับเรื่องราร้องเรียน ร้องทุกข์</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน</li> <li>- งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน</li> <li>- งานจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล</li> <li>- งานรวบรวมข้อระเบียบกฎหมายท้องถิ่น</li> <li>- งานเลือกตั้งนายก และสมาชิกสภา อบจ.</li> <li>- งานกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานเด็ก สตรี เยาวชน คนพิการ และผู้สูงอายุ</li> <li>- งานควบคุมปริมาณสำนักปลัด</li> <li>- งานขออนุมัติในหลักการสำนักปลัด</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินเดือน และฎีกาเบิกงานเงินงบประมาณของสำนักปลัด</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๔ ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบำรุงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมการกีฬา</li> <li>- งานทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรม</li> <li>- งานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานการพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนลานกีฬา สนามกีฬา</li> <li>- งานจัดทำสถิติการใช้สนามกีฬา</li> <li>- งานทำนุบำรุงซ่อมแซม ปรับปรุงสนามกีฬา</li> <li>- งานสาธารณูปการและนันทนาการ</li> <li>- การจัดทำแผนงานพัฒนา ส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๕ ฝ่ายข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางระบบและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ของ อบจ.พะเยา ให้เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานราชการ</li> <li>- งานพัฒนาระบบข้อมูลที่ใช้ในสำนักงานให้เป็นข้อมูลเชิงบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ</li> <li>- งานพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตสำหรับให้บริการและการจัดเก็บสถิติผู้มารับบริการสรุปนำเรียนผู้บริหาร</li> <li>- งานจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารข้อมูลเชิงบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ</li> <li>- งานฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ หรือให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรของ อบจ.เกี่ยวกับการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐</li> <li>- งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลงานของ อบจ. เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ วารสาร จัดนิทรรศการและเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานการพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนลานกีฬา สนามกีฬา</li> <li>- งานจัดทำสถิติการใช้สนามกีฬา</li> <li>- งานทำนุบำรุงซ่อมแซม ปรับปรุงสนามกีฬา</li> <li>- งานสาธารณูปการและนันทนาการ</li> <li>- การจัดทำแผนงานพัฒนา ส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๕ ฝ่ายข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางระบบและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ของ อบจ.พะเยา ให้เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานราชการ</li> <li>- งานพัฒนาระบบข้อมูลที่ใช้ในสำนักงานให้เป็นข้อมูลเชิงบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ</li> <li>- งานพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตสำหรับให้บริการและการจัดเก็บสถิติผู้มารับบริการสรุปนำเรียนผู้บริหาร</li> <li>- งานจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารข้อมูลเชิงบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ</li> <li>- งานฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ หรือให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรของ อบจ.เกี่ยวกับการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐</li> <li>- งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลงานของ อบจ. เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ วารสาร จัดนิทรรศการและเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองกิจการสภา อบจ.</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการประชุม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประชุมสภา อบจ.และคณะกรรมการประจำสภา อบจ. การจัดทำระเบียบวาระการประชุม</li> <li>- งานเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา</li> <li>- งานแปรญัตติ</li> <li>- งานจัดเก็บเอกสาร กฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการพิจารณาของสภาท้องถิ่น เช่น พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ระเบียบพัสดุ, ระเบียบว่าด้วยวิธีงบประมาณของ อบท. ฯลฯ เป็นต้น.</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๒.๒ ฝ่ายกิจการสภา อบจ.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนประวัติของสมาชิกสภา อบจ. ตรวจสอบวาระการดำรงตำแหน่ง คุณสมบัติต่าง ๆ ของสมาชิกสภา อบจ. เพื่อประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภา อบจ. คณะกรรมการสภา อบจ.</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการของสมาชิกสภา อบจ.</li> <li>- งานบริการ ให้ความร่วมมือสมาชิกสภา อบจ. ในการเสนอโครงการพัฒนา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนา ๓ ปี</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภา อบจ.</li> <li>- งานสารบรรณของสภาท้องถิ่น</li> <li>- งานที่สมาชิกสภา อบจ.ได้รับการขอความช่วยเหลือให้ช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเกษตร ภัยแล้ง ภัย อุทกภัย ภัยหนาว และผลกระทบจากแผ่นดินไหว จากผู้นำท้องถิ่น และประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๒. กองกิจการสภา อบจ.</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการประชุม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประชุมสภา อบจ.และคณะกรรมการประจำสภา อบจ. การจัดทำระเบียบวาระ การประชุม</li> <li>- งานเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา</li> <li>- งานแปรญัตติ</li> <li>- งานจัดเก็บเอกสาร กฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการพิจารณาของสภาท้องถิ่น เช่น พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจระเบียบพัสดุ, ระเบียบว่าด้วยวิธีงบประมาณของ อบท. ฯลฯ เป็นต้น.</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๒.๒ ฝ่ายกิจการสภา อบจ.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนประวัติของสมาชิกสภา อบจ. ตรวจสอบวาระการดำรงตำแหน่ง คุณสมบัติต่าง ๆ ของสมาชิกสภา อบจ. เพื่อประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภา อบจ. คณะกรรมการสภา อบจ.</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการของสมาชิกสภา อบจ.</li> <li>- งานบริการ ให้ความร่วมมือสมาชิกสภา อบจ. ในการเสนอโครงการพัฒนา เพื่อบรรจุในแผนพัฒนา ๔ ปี</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภา อบจ.</li> <li>- งานสารบรรณของสภาท้องถิ่น</li> <li>- งานที่สมาชิกสภา อบจ.ได้รับการขอความช่วยเหลือให้ช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเกษตร ภัยแล้ง ภัย อุทกภัย ภัยหนาว และผลกระทบจากแผ่นดินไหว จากผู้นำท้องถิ่น และประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กิจการของท้องถิ่น</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์กิจการสภา อบจ.</li> <li>- งานสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนชุมชนสู่ การพัฒนาท้องถิ่นและจังหวัดแบบ บูรณาการ</li> <li>- การจัดทำเวทีการจัดทำแผนชุมชนระดับ หมู่บ้าน/ชุมชน</li> <li>- จัดทำแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วม การจัด ประชาคมการนำปัญหาความต้องการ ข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์จัดลำดับ ความสำคัญ โดยจัดทำเป็นโครงการบรรจุ ไว้ในแผนพัฒนาสามปี</li> <li>- จัดทำรายงานประชุมประชาคมในระดับ ต่าง ๆ</li> <li>- จัดทำโครงการ อบจ.พะเยา พบประชาชน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบ</li> </ul>	<p><b>๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กิจการของท้องถิ่น</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์กิจการสภา อบจ.</li> <li>- งานสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนชุมชนสู่การ พัฒนาท้องถิ่นและจังหวัดแบบบูรณาการ</li> <li>- การจัดทำเวทีการจัดทำแผนชุมชนระดับ หมู่บ้าน/ชุมชน</li> <li>- จัดทำแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วม การจัด ประชาคมการนำปัญหาความต้องการ ข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์จัดลำดับ ความสำคัญ โดยจัดทำเป็นโครงการบรรจุไว้ ในแผนพัฒนาสามปี</li> <li>- จัดทำรายงานประชุมประชาคมในระดับ ต่าง ๆ</li> <li>- จัดทำโครงการ อบจ.พะเยา พบประชาชน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองแผนและงบประมาณ</p> <p>๓.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน อบจ.</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาสามปีและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด</li> <li>- งานจัดทำโครงการที่มีการบูรณาการร่วมคิดร่วมทำการปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการหรือ อปท.ด้วยกัน อุดหนุนงบประมาณ โดย อปท.เช่น ด้านการวางแผน โครงสร้างพื้นฐานการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๓.๒ ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี/ชั่วคราว</li> <li>- งานแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณ</li> <li>- งานโครงการเงินอุดหนุน</li> <li>- งานโครงการพัฒนารายได้ อบจ.</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๓.๓ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ</li> <li>- งานสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานของ อบจ.</li> <li>- งานติดต่อประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของ อบจ.</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๓. กองแผนและงบประมาณ</p> <p>๓.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน อบจ.</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด</li> <li>- งานจัดทำโครงการที่มีการบูรณาการร่วมคิดร่วมทำการปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการหรือ อปท.ด้วยกัน อุดหนุนงบประมาณ โดย อปท.เช่น ด้านการวางแผน โครงสร้างพื้นฐานการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๓.๒ ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี/เพิ่มเติม</li> <li>- งานแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณ</li> <li>- งานโครงการเงินอุดหนุน</li> <li>- งานโครงการพัฒนารายได้ อบจ.</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๓.๓ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ</li> <li>- งานสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานของ อบจ.</li> <li>- งานติดต่อประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของ อบจ.</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองคลัง</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบิกจ่าย รับเงิน นำส่งเงิน เก็บรักษาเงินเอกสารแทนตัวเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเบิกเงิน</li> <li>- งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกหมวดรายจ่าย</li> <li>- งานรับโอนเงินจากคลังจังหวัด</li> <li>- งานจัดสรรเงินต่าง ๆ</li> <li>- งานจัดทำงบทดลองประจำปี ประจำปี</li> <li>- งานจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลโปรแกรมบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณสถานะทางการเงิน</li> <li>- งานบันทึกบัญชีและรายงานการเงินประจำเดือนนำเสนอผู้บริหารท้องถิ่นในเดือนถัดไป</li> <li>- งานจัดสรรเงินรายได้</li> <li>- งานทะเบียนคุมรายได้รายจ่ายทุกประเภท</li> <li>- งานตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ บันทึกรายการข้อมูลงบประมาณประจำปี บันทึกฐานข้อมูลผู้เสียภาษี</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๔.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนารายได้</li> <li>- งานออกข้อบัญญัติ อบจ. จัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมบำรุง อบจ. จากการค้ำน้ำมัน ยาสูบและผู้เข้าพักในโรงแรม</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษี เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ เป็นต้น</li> <li>- รายงานผลการจัดเก็บรายได้</li> </ul>	<p><b>๔. กองคลัง</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบิกจ่าย รับเงิน นำส่งเงิน เก็บรักษาเงินเอกสารแทนตัวเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเบิกเงิน</li> <li>- งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกหมวดรายจ่าย</li> <li>- งานรับโอนเงินจากคลังจังหวัด</li> <li>- งานจัดสรรเงินต่าง ๆ</li> <li>- งานจัดทำงบทดลองประจำปี ประจำปี</li> <li>- งานจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลโปรแกรมบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณสถานะทางการเงิน</li> <li>- งานบันทึกบัญชีและรายงานการเงินประจำเดือนนำเสนอผู้บริหารท้องถิ่นในเดือนถัดไป</li> <li>- งานจัดสรรเงินรายได้</li> <li>- งานทะเบียนคุมรายได้รายจ่ายทุกประเภท</li> <li>- งานตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ บันทึกรายการข้อมูลงบประมาณประจำปี บันทึกฐานข้อมูลผู้เสียภาษี</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๔.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนารายได้</li> <li>- งานออกข้อบัญญัติ อบจ. จัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมบำรุง อบจ. จากการค้ำน้ำมัน ยาสูบและผู้เข้าพักในโรงแรม</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษี เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ เป็นต้น</li> <li>- รายงานผลการจัดเก็บรายได้</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- จัดทำทะเบียนคุมผู้ข้าราชการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	- จัดทำทะเบียนคุมผู้ข้าราชการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕. กองช่าง</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม</li> <li>- งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานบริการดำเนินงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณการ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชนและหน่วยงานอื่น</li> <li>- งานวางแผนและจัดทำผังเมืองประเภทต่าง ๆ</li> <li>- งานประมาณราคาและกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง</li> <li>- งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงการถนนของ อบจ.</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง ซ่อมบำรุง</li> <li>- งานแผนการควบคุมการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำอื่น ๆ</li> <li>- งานแผนที่แสดงข้อมูลถนนและเส้นทางคมนาคม</li> <li>- รายงานผลงานประจำปีเกี่ยวกับการก่อสร้างถนนลาดยาง/คอนกรีต</li> </ul>	<p><b>๕. กองช่าง</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนงานการสำรวจประจำปี</li> <li>- งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม</li> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ</li> <li>- งานเสนอมตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาผังเมือง</li> <li>- งานการตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ ผังเมือง</li> <li>- งานวางแผนและวางโครงการผังเมือง</li> <li>- งานการออกแบบวางแผนผังโครงการและจัดทำรายละเอียดในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหรืองานพื้นที่หรือวัตถุประสงค์เพื่อการผังเมือง</li> <li>- งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนวิชาการด้านงานโยธาแก่ประชาชนและหน่วยงาน อปท. อื่น</li> <li>- งานกิจกรรม ๕ ส. และ PSO กองช่าง</li> <li>- ออกแบบและสำรวจบำรุงทางบกและทางน้ำที่ได้การถ่ายโอน เช่น ทางหลวงชนบท ฯลฯ</li> <li>- จัดทำทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานแผนการควบคุมการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมทางอาคาร , สะพาน , แหล่งน้ำและอื่น ๆ</li> <li>- งานการส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม</li> <li>- งานก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติสิ่งก่อสร้างของ อบจ.</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานจัดสถานที่ งานรัฐพิธีต่าง ๆ</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๕.๓ ฝ่ายเครื่องจักรกล</b></p> <p>- งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลประจำปี</p> <p>- งานรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานของเครื่องจักรกล</p> <p>- งานแผนงานและการควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</p> <p>- งานแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง</p> <p>- งานดูแลบำรุงรักษา บริเวณศูนย์เครื่องมือกลและบริเวณสำนักงานศูนย์</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๕.๔ ฝ่ายพัฒนาชนบทและส่งเสริมการลงทุน</b></p> <p>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงทางบกและทางน้ำที่ได้รับการถ่ายโอนและจัดทำทะเบียนประวัติ</p> <p>- งานการส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม</p> <p>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อระหว่าง อปท.</p>	<p>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุฯ</p> <p>- งานดูแล บำรุงรักษาอาคารสำนักงาน อบจ.พะเยา</p> <p>- งานจัดสถานที่งานรัฐพิธีต่าง ๆ</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๕.๓ ฝ่ายเครื่องจักรกล</b></p> <p>- งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลประจำปี</p> <p>- งานรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานของเครื่องจักรกล</p> <p>- งานก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน แหล่งน้ำและสิ่งสาธารณประโยชน์อื่นด้วยเครื่องจักรกล</p> <p>- งานแผนงานและการควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</p> <p>- งานแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง</p> <p>- งานต่อทะเบียนเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</p> <p>- งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการ ด้านเทคนิคและเครื่องจักรกลแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น และประชาชนที่ประสบภัยต่าง ๆ</p> <p>- จัดทำทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>- งานดูแล บำรุงรักษาอาคารสำนักงาน กองช่าง</p> <p>- งานกิจกรรม ๕ ส. และ PSO กองช่าง</p> <p>- งานซ่อมแซม ดัดแปลง ตรวจสอบสภาพ และบำรุงรักษาเครื่องจักรกล รถยนต์</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๕.๔ ฝ่ายพัฒนาชนบทและส่งเสริมการลงทุน</b></p> <p>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงทางบกและทางน้ำที่ได้รับการถ่ายโอนและจัดทำทะเบียนประวัติ</p> <p>- งานการส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม</p> <p>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อระหว่าง อปท.</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ประจำงวดการผลิต และรายงานผลการผลิต</li> <li>- งานจัดทำแผนคลังสินค้า การควบคุมการเบิกจ่ายปุ๋ยอินทรีย์ออกจากคลังสินค้าและรายงานผล</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลประจำโรงงาน และทำความสะอาดบริเวณโดยรอบโรงงาน</li> <li>- งานสารบรรณ งานธุรการ</li> <li>- งานวิจัย การตลาด และจัดทำสถิติ</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติ อบจ. เรื่องการบริหารกิจการโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ประจำงวดการผลิต และรายงานผลการผลิต</li> <li>- งานจัดทำแผนคลังสินค้า การควบคุมการเบิกจ่ายปุ๋ยอินทรีย์ออกจากคลังสินค้าและรายงานผล</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลประจำโรงงาน และทำความสะอาดบริเวณโดยรอบโรงงาน</li> <li>- งานสารบรรณ งานธุรการ</li> <li>- งานวิจัย การตลาด และจัดทำสถิติ</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติ อบจ. เรื่องการบริหารกิจการโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p><b>๕.๕ ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย</li> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและภาพถ่ายกิจกรรม/โครงการ เอกสาร หลักฐาน</li> <li>- งานแจ้งเตือนประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- งานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานสนับสนุน จัดการวางแผนและการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมจัดทำกิจกรรมภาพถ่าย</li> <li>- งานซ่อมแซมและบำรุงสิ่งสาธารณูปโภคและบริโภค</li> <li>- งานแผนงาน/โครงการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานแบบแปลน/แผนผังแสดงที่ตั้งไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๕.๕ ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย</li> <li>- งานบริหารจัดการภายในฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการป้องกันภัยธรรมชาติ สาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย ทั้งระบบ</li> <li>- งานศูนย์วิทยุสื่อสาร</li> <li>- งานสำรวจ ออกแบบ ก่อสร้างซ่อมบำรุงรักษาสิ่งก่อสร้างที่เกิดจากภัยพิบัติ</li> <li>- งานระบบกำจัดขยะองค์รวม</li> <li>- งานระบบบำบัดน้ำเสียรวม</li> <li>- งานศูนย์บริหารจัดการน้ำจังหวัดพะเยาและอบจ.พะเยา</li> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและภาพถ่ายกิจกรรม/โครงการ เอกสาร หลักฐาน</li> <li>- งานแจ้งเตือนประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสนับสนุน จัดการวางแผนและการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมจัดทำ กิจกรรมภาพถ่าย</li> <li>- งานซ่อมแซมและบำรุงสิ่งสาธารณูปโภค และบริโภค</li> <li>- งานแผนงาน/โครงการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานแบบแปลน/แผนผังแสดงที่ตั้งไฟฟ้า สาธารณะ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๖. กองพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p><b>๖.๑ ฝ่ายพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ จัดทำหลักฐานเอกสาร เช่นรายงานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดหาพัสดุหนังสือส่งประกาศ สัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานแต่งตั้งผู้แทนชุมชนหรือประชาคมเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธี สอบราคา ประกวดราคาและวิธีพิเศษ</li> <li>- งานทำสัญญา การส่งประกาศและเอกสาร การสอบราคา ประกวดราคา เผยแพร่ตามระเบียบ</li> <li>- งานจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์งานก่อสร้างในพื้นที่งานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำเดือน</li> <li>- งานต่ออายุสัญญาจ้าง</li> <li>- งานเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ หรือสัญญาขาย</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๖.๒ ฝ่ายทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๖. กองพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p><b>๖.๑ ฝ่ายพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ จัดทำหลักฐานเอกสาร เช่นรายงานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดหาพัสดุ หนังสือส่งประกาศ สัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนพัสดุประจำปี</li> <li>- งานแต่งตั้งผู้แทนชุมชนหรือประชาคม เข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธี สอบราคา ประกวดราคาและวิธีพิเศษ</li> <li>- งานทำสัญญา การส่งประกาศและเอกสาร การสอบราคา ประกวดราคา เผยแพร่ตามระเบียบ</li> <li>- งานถอนหลักประกันสัญญา</li> <li>- งานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำเดือน</li> <li>- งานต่ออายุสัญญาจ้าง</li> <li>- งานเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ หรือสัญญาขาย</li> <li>- งานออกหนังสือรับรองผลงาน</li> <li>- งานลงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างระบบ e-plan</li> <li>- งานทะเบียนคุมสัญญา</li> <li>- งานทะเบียนคุมค้ำประกันสัญญาและงานถอนค้ำประกันสัญญา</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๖.๒ ฝ่ายทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุ</li> <li>- งานตรวจสอบพัสดุประจำปี</li> <li>- งานควบคุมทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมเกี่ยวกับการใช้พัสดุ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน และการจัดวางระบบ เช่น การบริหารความเสี่ยงด้านการศึกษา การลดปัญหาภาวะโลกร้อน การตรวจฎีกาก่อนอนุมัติเบิกจ่ายเงินเป็นต้น</li> <li>- การติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน</li> <li>- การนำจุดอ่อนจากการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในไปดำเนินการแก้ไข</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน งานแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในทำหน้าที่ตรวจสอบภายในโดยอิสระ</li> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบและรายงานผลการตรวจสอบครบทุกส่วนราชการ</li> <li>- งานปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน</li> <li>- ตรวจสอบการพัสดุ งานจัดหาพัสดุ การเก็บรักษาพัสดุ งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบจ.</li> <li>- งานตรวจสอบการบัญชี งบแสดงฐานะทางการเงิน หลักฐานทางบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน เอกสารแทนตัวเงิน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน และการจัดวางระบบ เช่น การบริหารความเสี่ยงด้านการศึกษา การลดปัญหาภาวะโลกร้อน การตรวจฎีกาก่อนอนุมัติเบิกจ่ายเงินเป็นต้น</li> <li>- การติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน</li> <li>- การนำจุดอ่อนจากการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในไปดำเนินการแก้ไข</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน งานแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในทำหน้าที่ตรวจสอบภายในโดยอิสระ</li> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบและรายงานผลการตรวจสอบครบทุกส่วนราชการ</li> <li>- งานปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน</li> <li>- ตรวจสอบการพัสดุ งานจัดหาพัสดุ การเก็บรักษาพัสดุ งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบจ.</li> <li>- งานตรวจสอบการบัญชี งบแสดงฐานะทางการเงิน หลักฐานทางบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน เอกสารแทนตัวเงิน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา								
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวและ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกรชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
พนักงานจ้าง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา								
ผู้เฝ้าระวังพิเศษ ด้านกฎหมาย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.นักวิทยาศาสตร์	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผช.นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการประชาสัมพันธ์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.นักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผช.สถาปนิก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผช.เจ้าพนักงานห้องสมุด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการภารโรง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเกษตร (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานเกษตร (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๕๙	๕๙	๕๙	๕๙	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๘๖	๘๖	๘๖	๘๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (๐๒)</b>								
ผู้อำนวยการกองกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้าง (กองกิจการสภา)</b>								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักการภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองแผนและงบประมาณ (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ (นักบริหารงานนโยบายและแผน ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและ (นักบริหารงานนโยบายและแผน ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
พนักงานจ้าง กองแผนและงบประมาณ								
นักการภารโรง (หักชะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลัง (ปง./ซง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานคอมพิวเตอร์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ผู้ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คน ทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชนบทและส่งเสริมการลงทุน (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถาปนิกชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรเครื่องกล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักสำรวจชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา
ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
คนงานทั่วไป	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	ว่าง ๔ อัตรา
รวม	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๔๘	๑๔๘	๑๔๘	๑๔๘	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองผลิตและทรัพย์สิน (๑๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองผลิตและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายผลิต (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการผลิตชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการผลิต (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานผลิตชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๗)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ไม่มี	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ไม่มี	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	-	-	-	-	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

๕. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวาระระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายทั้งหมด (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๗
๑	ปลัดอบจ.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๑	๑	๙๖๖,๖๘๐	๒๔๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๖,๗๖๐	๒๖,๗๖๐	๑,๐๑๖,๐๔๐	(๕๘,๘๘๐)
๒	รองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๑	-	๘๙๗,๓๒๐	๐	-	-	-	-	-	๒๖,๗๖๐	๒๖,๗๖๐	๒๖,๗๖๐	๙๕๖,๐๘๐	ว่างเต็ม
๓	รองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๓๒๖,๕๖๐	๑๓๕,๔๐๐	-	-	-	-	-	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๓๗๓,๔๐๐	(๕๗,๐๐๐)
๔	รองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๘๓๕,๑๖๐	๑๓๕,๔๐๐	-	-	-	-	-	๒๒,๖๘๐	๒๒,๖๘๐	๒๒,๖๘๐	๘๘๗,๐๘๐	(๕๖,๗๖๐)
<b>สิ้นปีปกติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๑)</b>																
๕	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบจ. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๓๕,๙๖๐	๑๓๕,๔๐๐	-	-	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๗,๕๐๐	(๓๗,๓๓๐)
๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๕,๒๔๐	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๕๙๖,๔๔๐	(๓๕,๗๖๐)
๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๐๘๐	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๕๘,๗๒๐	(๓๒,๓๔๐)
๘	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๔๗๑,๙๒๐	ว่างเต็ม
๙	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๕๘,๙๖๐	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๖๙๔,๙๖๐	(๓๘,๕๘๐)
๑๐	หัวหน้าฝ่ายข้อมูลข่าวสาร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๖,๖๔๐	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๕,๗๖๐	๑๕,๗๖๐	๑๕,๗๖๐	๖๑๘,๑๖๐	(๓๘,๕๘๐)
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๒๖,๖๔๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๐,๒๘๐	(๓๘,๕๘๐)
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๖๔๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๓,๒๘๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๖๔๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๓,๒๘๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	-	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๔,๒๔๐	(๒๕,๙๖๐)
๑๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๒๖,๙๖๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๖๐,๕๑๐	(๒๗,๕๘๐)
๑๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๘๐,๔๖๐	(๒๗,๕๘๐)
๑๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๘๐,๔๖๐	(๒๗,๕๘๐)
๑๘	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๘๐,๔๖๐	(๒๗,๕๘๐)
๑๙	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๘๐,๔๖๐	(๒๗,๕๘๐)
๒๐	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๘๐,๔๖๐	(๒๗,๕๘๐)
๒๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๘๐,๔๖๐	(๒๗,๕๘๐)
๒๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๔๘๕,๙๖๐	๐	-	-	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๕๐๑,๙๖๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๓	นิติกร	ชพ.	๑	๑	๘๐๕,๙๖๐	๖๗,๒๐๐	-	-	-	-	-	๒๕,๒๒๐	๒๕,๒๒๐	๒๕,๒๒๐	๘๕๘,๓๖๐	(๕๕,๕๕๐)
๒๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๑	๑	๔๖๓,๓๒๐	๕๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๓๑,๗๒๐	ว่างเต็ม
๒๕	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	-	-	-	-	-	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๒๖๖,๘๖๐	(๒๓,๑๓๐)
๒๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๖๖๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๗๐,๖๖๐	(๒๗,๖๘๐)
๒๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๒๒๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๐๑,๘๖๐	(๒๓,๖๘๐)
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๘,๘๘๐	๐	-	-	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๓๐๓,๑๒๐	(๒๔,๐๓๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๖๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๑๒๐	๑๓,๑๒๐	๑๓,๑๒๐	๓๒๑,๒๐๐	(๒๕,๙๖๐)
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๖,๘๘๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๒๘๐	๑๓,๒๘๐	๑๓,๒๘๐	๒๘๐,๑๖๐	(๒๕,๖๘๐)
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๖๐	๐	-	-	-	-	-	๑๓,๒๘๐	๑๓,๒๘๐	๑๓,๒๘๐	๓๒๑,๒๔๐	(๒๕,๖๘๐)











๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างตาม เพิ่ม/ลด			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	-	-	-	๑๓,๐๕๐	-	๔๑๕,๗๗๐	-	(๓๓,๕๖๐)	
๒๒๕	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๕๒,๗๒๐	๐	-	-	-	๑๓,๐๕๐	-	๓๖๕,๗๗๐	-	(๒๘,๕๖๐)	
๒๒๖	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๔๕,๓๒๐	๐	-	-	-	๑๓,๐๕๐	-	๓๕๘,๓๗๐	-	(๒๘,๕๖๐)	
๒๒๗	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๕๒,๗๒๐	๐	-	-	-	๑๓,๐๕๐	-	๓๖๕,๗๗๐	-	(๒๘,๕๖๐)	
๒๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๒๕๐	๐	-	-	-	๑๓,๐๕๐	-	๓๗๐,๓๐๐	-	(๒๘,๕๖๐)	
๒๒๙	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	๑	๑	๔๒๖,๕๕๐	๐	-	-	-	๑๓,๐๕๐	-	๔๓๙,๖๐๐	-	(๓๒,๒๗๐)	
๑๓๐	เจ้าพนักงานการคลัง	ปจ./ชง.	๑	-	๓๑๕,๕๐๐	๐	-	-	-	๑๓,๕๐๐	-	๓๒๙,๐๐๐	-	(๒๘,๕๖๐)	
๑๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๕๕๐	๐	-	-	-	๑๓,๐๕๐	-	๒๙๓,๖๐๐	-	(๒๓,๕๖๐)	
๑๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๕๐	๐	-	-	-	๑๓,๐๕๐	-	๒๓๔,๓๐๐	-	(๑๘,๕๖๐)	
๑๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๕๐	๐	-	-	-	๑๓,๐๕๐	-	๒๓๔,๓๐๐	-	(๑๘,๕๖๐)	
<b>พนักงานจ้าง</b>															
๑๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๒,๕๖๐	๐	-	-	-	๘,๕๒๐	-	๒๑๑,๐๘๐	-	(๑๖,๕๖๐)	
๑๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๑,๓๒๐	๐	-	-	-	๖,๐๐๐	-	๑๕๗,๓๒๐	-	(๑๓,๕๖๐)	
๑๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๑,๓๒๐	๐	-	-	-	๖,๐๐๐	-	๑๕๗,๓๒๐	-	(๑๓,๕๖๐)	
๑๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๓๕,๐๐๐	๐	-	-	-	๕,๕๒๐	-	๑๔๐,๕๒๐	-	(๑๓,๕๖๐)	
๑๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	-	-	-	๕,๕๒๐	-	๑๒๒,๘๘๐	-	(๑๓,๕๖๐)	
๑๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๖,๖๕๐	๐	-	-	-	๗,๕๕๐	-	๑๘๔,๒๐๐	-	(๑๓,๕๖๐)	
๑๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	-	-	-	๖,๐๐๐	-	๑๕๙,๕๒๐	-	(๑๓,๕๖๐)	
๑๔๑	พนักงานคอมพิวเตอร์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๒,๕๖๐	๐	-	-	-	๗,๕๒๐	-	๑๔๐,๐๘๐	-	(๑๓,๕๖๐)	
๑๔๒	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(๙,๐๐๐)	
๑๔๓	คนงานทั่วไป	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๕,๗๒๐	๐	-	-	-	๖,๒๒๐	-	๑๖๑,๙๔๐	-	(๑๒,๒๖๐)	
๑๔๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(๙,๐๐๐)	
๑๔๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(๙,๐๐๐)	
<b>งบจ้าง (๑๕)</b>															
๑๔๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๘๑๕,๑๖๐	๐	-	-	-	๒๔,๒๕๐	-	๘๓๙,๔๑๐	-	(๕๖,๗๓๐)	
๑๔๗	หัวหน้าฝ่ายสำรวจ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๑๑,๕๖๐	๐	-	-	-	๑๕,๗๒๐	-	๕๒๗,๒๘๐	-	(๓๙,๖๓๐)	
๑๔๘	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๖๖,๒๕๐	๐	-	-	-	๑๓,๒๐๐	-	๕๗๙,๔๕๐	-	(๔๕,๗๗๐)	
๑๔๙	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๐	-	-	-	๑๓,๖๒๐	-	๓๖๗,๒๒๐	-	(๒๗,๘๖๐)	
๑๕๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบทบาท (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๐,๖๕๐	๐	-	-	-	๑๗,๐๐๐	-	๕๖๗,๖๕๐	-	(๔๒,๘๘๐)	
๑๕๑	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๒๖,๕๐๐	๐	-	-	-	๑๖,๗๕๐	-	๕๔๓,๒๕๐	-	(๔๒,๘๘๐)	
๑๕๒	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	๑๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐	-	(๒๘,๕๖๐)	
๑๕๓	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	-	-	-	๑๓,๐๕๐	-	๔๑๕,๗๗๐	-	(๓๓,๕๖๐)	
๑๕๔	วิศวกรโยธา	ชพ.	๑	๑	๐	๐	-	-	-	๑๓,๐๕๐	-	๑๓,๐๕๐	-	(๑,๕๖๐)	
<b>เงินอุดหนุน</b>															



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑๕๕	คณบดี	ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๕๕๐	๓๓,๕๕๐	๓๓,๕๕๐	๓๓๖,๖๕๐	๓๓๖,๖๕๐	๓๓๖,๖๕๐	(๒๕,๑๑๐)
๑๕๖	วิศวกรเครื่องกล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒๖,๓๒๐	๓๒๖,๓๒๐	๓๒๖,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๕๗	วิศวกรไฟฟ้า	ช.ก.	๑	๑	๓๒๖,๖๕๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๖๐,๒๙๐	๓๖๐,๒๙๐	๓๖๐,๒๙๐	
๑๕๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๑	๑	๓๓๖,๐๘๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๖๙,๕๐๐	
๑๕๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๑	๑	๓๓๖,๐๘๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๖๙,๕๐๐	
๑๖๐	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๔๔๒,๔๘๐	๔๔๒,๔๘๐	๔๔๒,๔๘๐	
๑๖๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๓๓๖,๐๘๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๖๙,๕๐๐	
๑๖๒	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๓๓๖,๐๘๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๖๙,๕๐๐	
๑๖๓	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๓๓๖,๕๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๖๙,๕๐๐	
๑๖๔	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๔๘๘,๕๐๐	๔๘๘,๕๐๐	๔๘๘,๕๐๐	
๑๖๕	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๓๓๓,๕๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๖๖,๘๘๐	๓๖๖,๘๘๐	๓๖๖,๘๘๐	
๑๖๖	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๕๕,๕๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๐,๕๖๐	๓๐,๕๖๐	๓๐,๕๖๐	๒๘๖,๕๖๐	๒๘๖,๕๖๐	๒๘๖,๕๖๐	
๑๖๗	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๕๕,๕๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๐,๕๖๐	๓๐,๕๖๐	๓๐,๕๖๐	๒๘๖,๕๖๐	๒๘๖,๕๖๐	๒๘๖,๕๖๐	
๑๖๘	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๕๕,๕๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓๐,๕๖๐	๓๐,๕๖๐	๓๐,๕๖๐	๒๘๖,๕๖๐	๒๘๖,๕๖๐	๒๘๖,๕๖๐	
๑๖๙	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
๑๗๐	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
๑๗๑	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
๑๗๒	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
๑๗๓	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
๑๗๔	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
๑๗๕	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
๑๗๖	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
๑๗๗	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
๑๗๘	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
๑๗๙	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
๑๘๐	นายช่างโยธา	ช.จ.	๑	๑	๒๐๗,๗๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๒๙,๕๖๐	
ลูกจ้างประจำ																			
๑๘๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒๒๒,๕๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๒๘,๐๐๐	(๒๒,๕๖๐)
๑๘๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒๕๕,๕๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	(๒๒,๕๖๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๘๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	๑	-	๓๓๕,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๓๕,๐๐๐	๓๓๕,๐๐๐	๓๓๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๘๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	๑	-	๓๓๕,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๓๕,๐๐๐	๓๓๕,๐๐๐	๓๓๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๘๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๐,๙๖๐	๐	-	-	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๕๗,๙๒๐	









๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ข้าราชการ ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราค่าตอบแทนที่ต้องนำไปในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๗	
๒๕๓	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๒๕๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๒๕๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๒๕๖	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๒๕๗	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๒๕๘	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๒๕๙	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๒๖๐	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๒๖๑	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
กองทัณฑ์และทัณฑ์อื่น (๑๖)																				
๒๖๔	ผู้อำนวยการกองทัณฑ์ (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๒๕๓,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๓๒๓,๕๖๐	๓๒๓,๕๖๐	(๕๕,๕๕๐)	
๒๖๕	หัวหน้าฝ่ายพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐,๕๙๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๕๖๖,๖๘๐	๕๖๖,๖๘๐	(๓๗,๐๕๐)	
๒๖๖	หัวหน้าฝ่ายทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕,๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๕๙๙,๕๒๐	๕๙๙,๕๒๐	(๓๕,๖๕๐)	
๒๖๗	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๗,๐๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๑๖,๒๒๐	๕๑๖,๒๒๐	(๓๑,๓๕๐)	
๒๖๘	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๕๓๕,๒๒๐	๕๓๕,๒๒๐	ว่างเต็ม	
๒๖๙	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๖,๕๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๕๑๖,๒๒๐	๕๑๖,๒๒๐	(๓๑,๓๕๐)	
๓๐๐	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๓,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๕๐๙,๒๒๐	๕๐๙,๒๒๐	(๓๐,๓๕๐)	
๓๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๑	๑	๓๗,๐๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๓๕,๒๒๐	๕๓๕,๒๒๐	(๓๑,๓๕๐)	
๓๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๕,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๕๑๖,๒๒๐	๕๑๖,๒๒๐	(๓๑,๓๕๐)	
๓๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๓๐,๒๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑,๕๕๐	๑๑,๕๕๐	๑๑,๕๕๐	๔๖๖,๒๒๐	๔๖๖,๒๒๐	(๒๘,๓๕๐)	
๓๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๓๐,๒๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑,๕๕๐	๑๑,๕๕๐	๑๑,๕๕๐	๔๖๖,๒๒๐	๔๖๖,๒๒๐	(๒๘,๓๕๐)	
๓๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๓๐,๒๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑,๕๕๐	๑๑,๕๕๐	๑๑,๕๕๐	๔๖๖,๒๒๐	๔๖๖,๒๒๐	(๒๘,๓๕๐)	
๓๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๖,๕๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๗๖,๒๒๐	๒๗๖,๒๒๐	(๒๒,๐๐๐)	
ดูบัญชีประจำ																				
๓๐๖	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	สูง,ประจำ	๑	๑	๔๒๗,๒๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๕๕๘,๒๒๐	๕๕๘,๒๒๐	ว่างเต็ม ๖๓๓	
พนักงานจ้าง																				
๓๐๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๓๒,๕๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๒๔๓,๒๒๐	๒๔๓,๒๒๐	(๑๕,๓๕๐)	
๓๐๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๐,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๒๑๑,๐๕๐	๒๑๑,๐๕๐	(๑๖,๓๕๐)	
๓๐๙	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๒๖,๒๒๐	๑๒๖,๒๒๐	(๕,๐๐๐)	
๓๑๐	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๒๖,๒๒๐	๑๒๖,๒๒๐	(๕,๐๐๐)	

๕. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

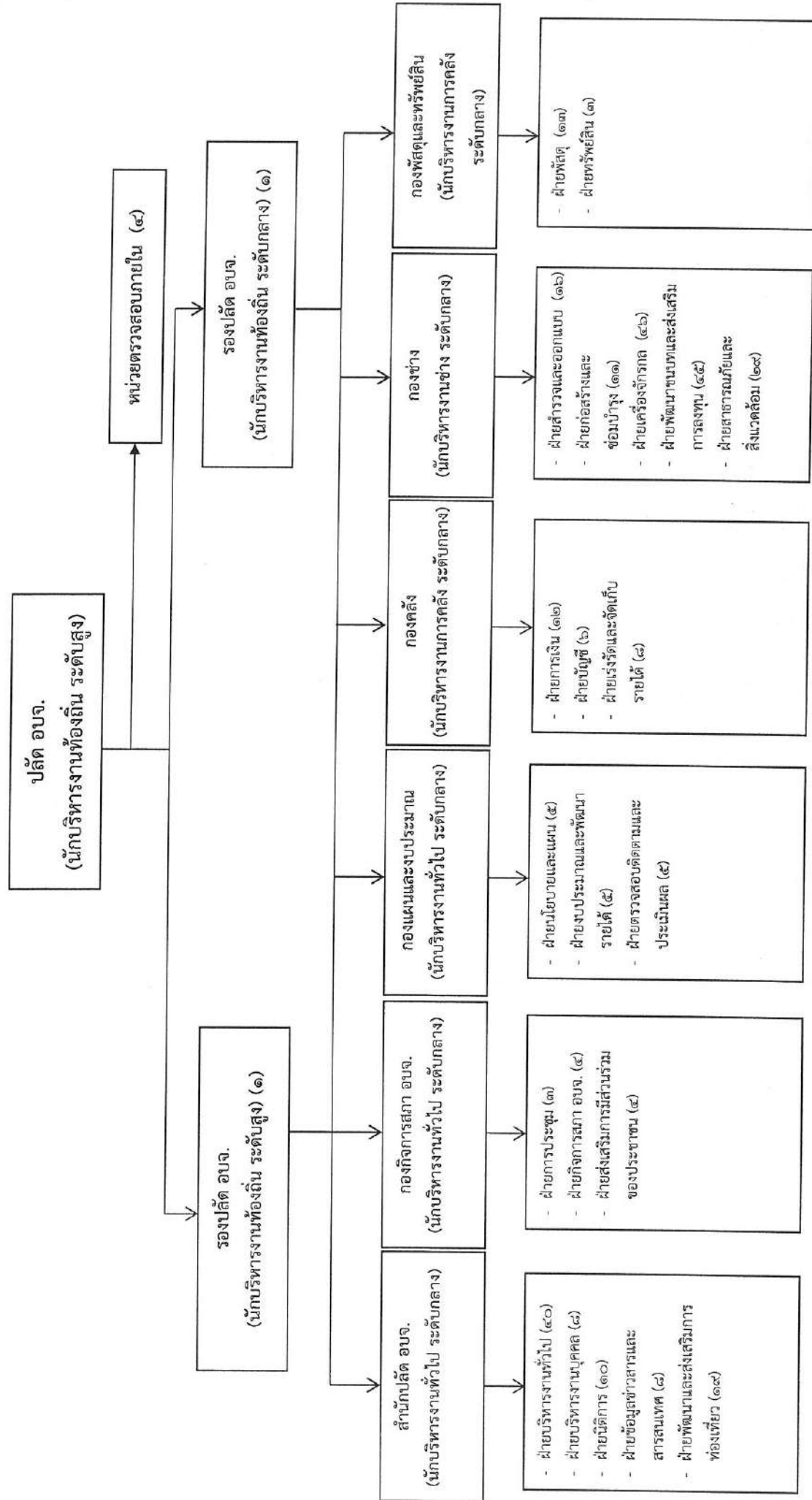
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>หน่วยรวมสองภายใน (๑๗)</b>																	
๓๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๔๘,๙๔๐	๔๖๒,๑๖๐	๔๖๒,๑๖๐	๔๖๒,๑๖๐	(๓๖,๓๓๐)
๓๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๘๘,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๑,๘๒๐	๔๑๕,๑๔๐	๔๑๕,๑๔๐	(๓๖,๕๕๐)	
๓๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๘๐๐	๓๘๒,๘๐๐	(๒๙,๖๘๐)	
๓๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๕๐	๐	๑	๑	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๓๐๒,๓๐๐	๓๑๓,๓๕๐	๓๑๓,๓๕๐	(๒๔,๒๗๐)	
(๕)	รวม		๓๑๔	๓๑๔	๑,๔๖๒,๕๖๐	๐	๓๑๔	๓๑๔	-	-	๒,๑๘๗,๖๐๐	๒,๑๘๗,๖๐๐	๑,๓๖๓,๐๐๐	๑,๓๖๓,๐๐๐	๑,๓๖๓,๐๐๐	๑,๓๖๓,๐๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน  
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน  
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน

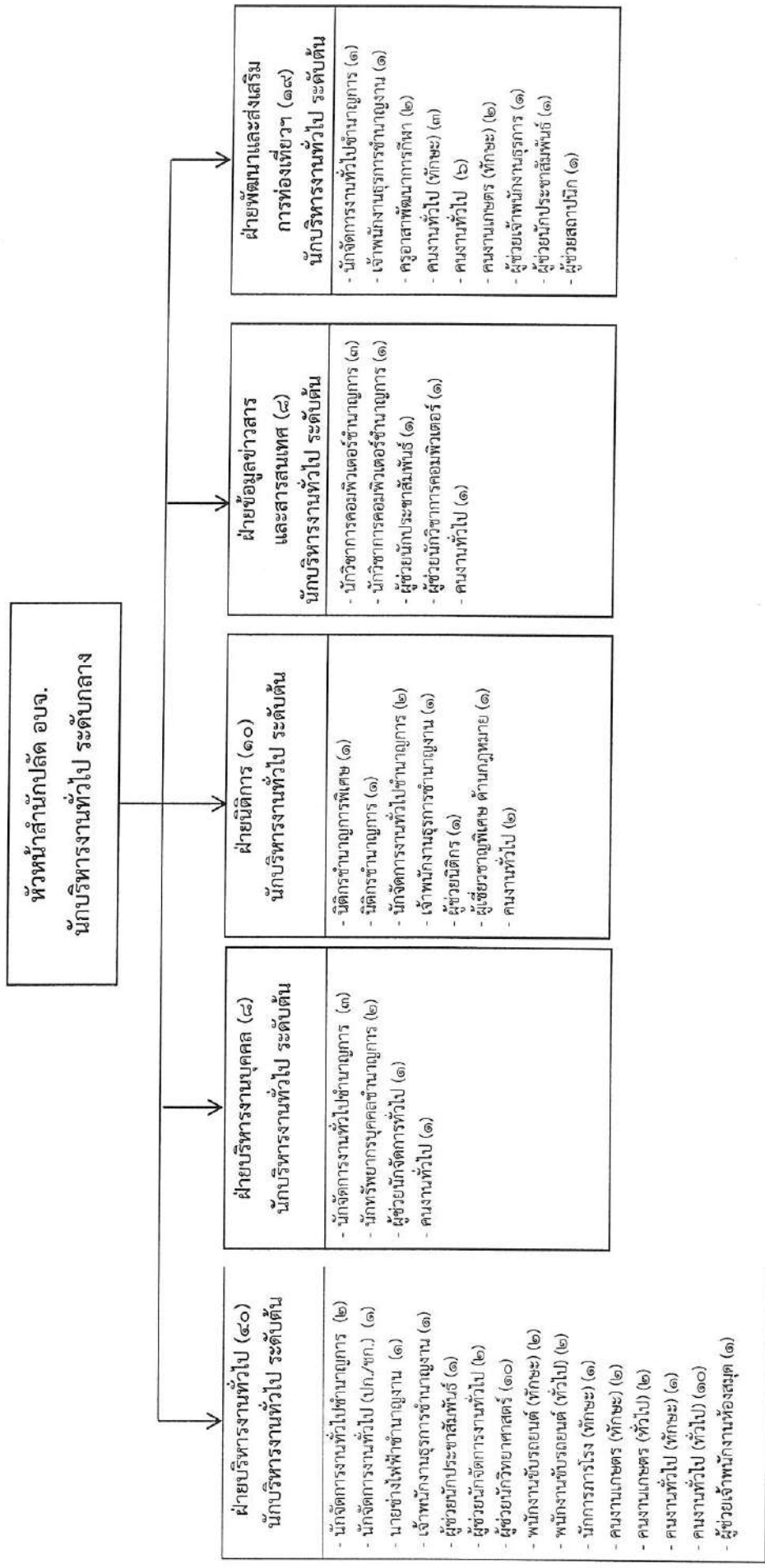
บาท ๕๓๓,๖๒๖,๕๘๘  
บาท ๕๖๐,๓๐๗,๙๑๗  
บาท ๕๘๘,๓๒๓,๓๑๓

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕  
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔  
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

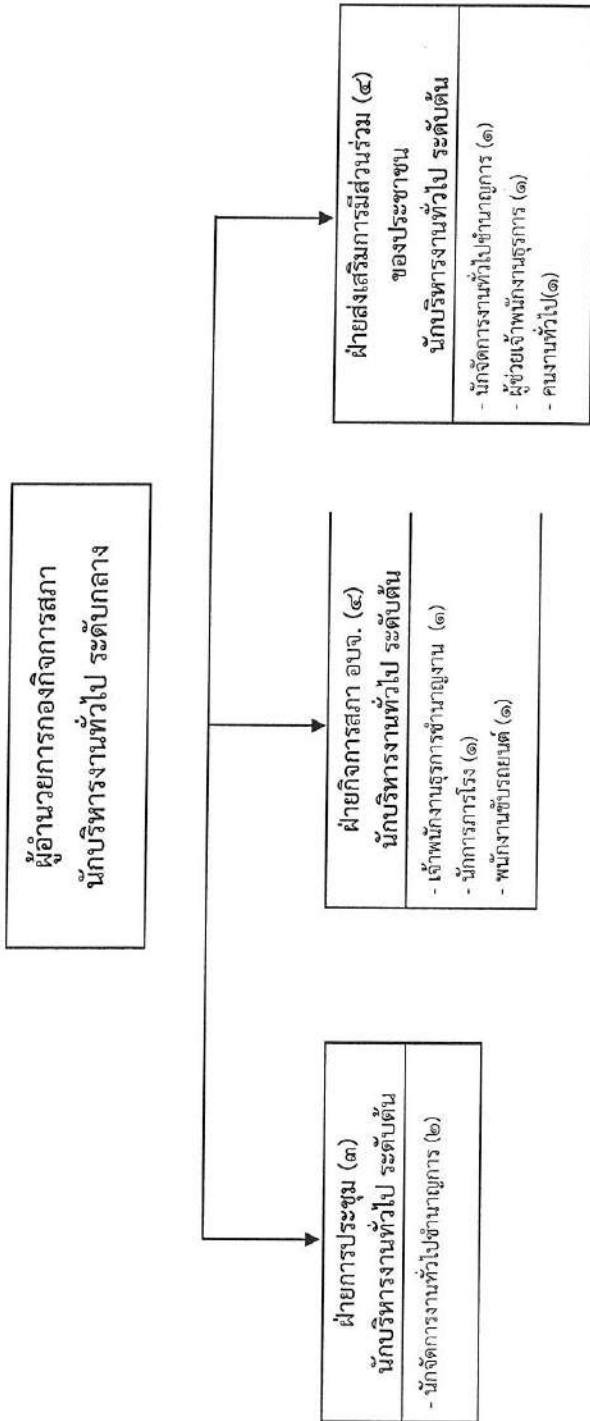
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัด อบจ. (๘๖)

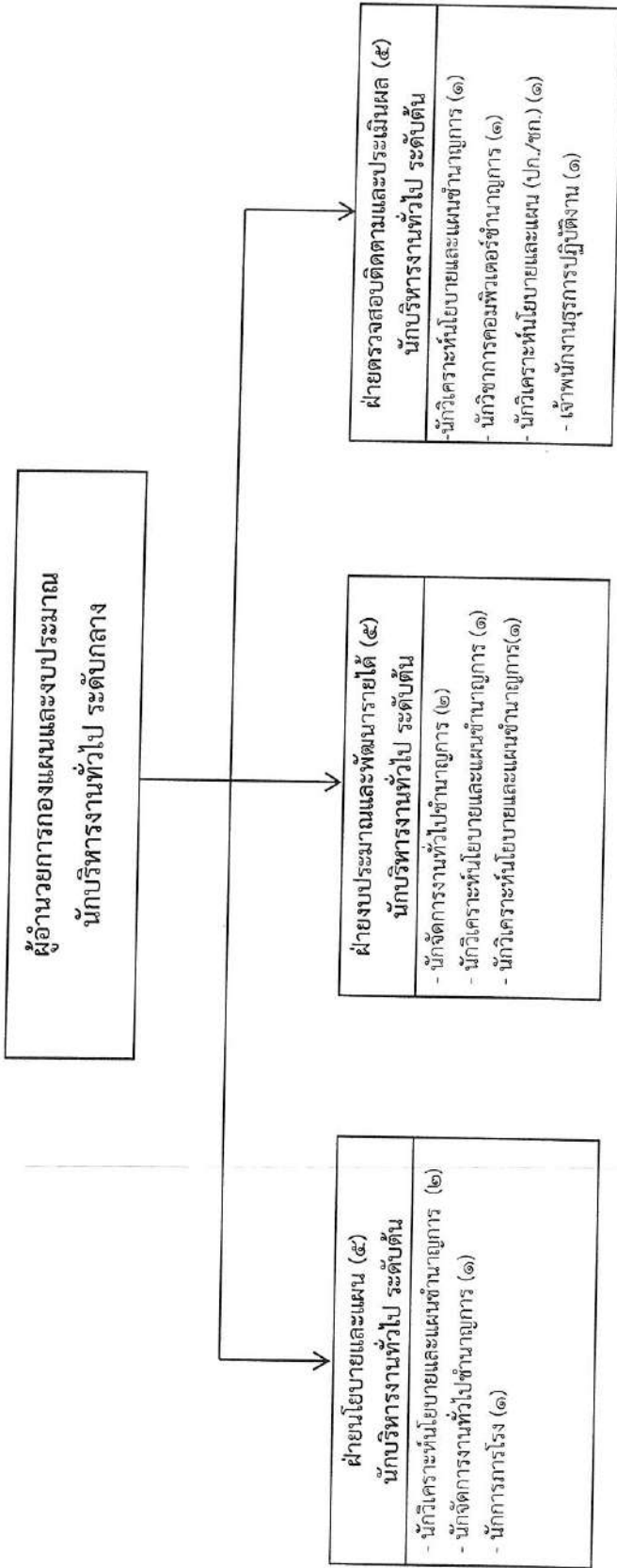


โครงสร้างกองกิจการสภา (๑๒)

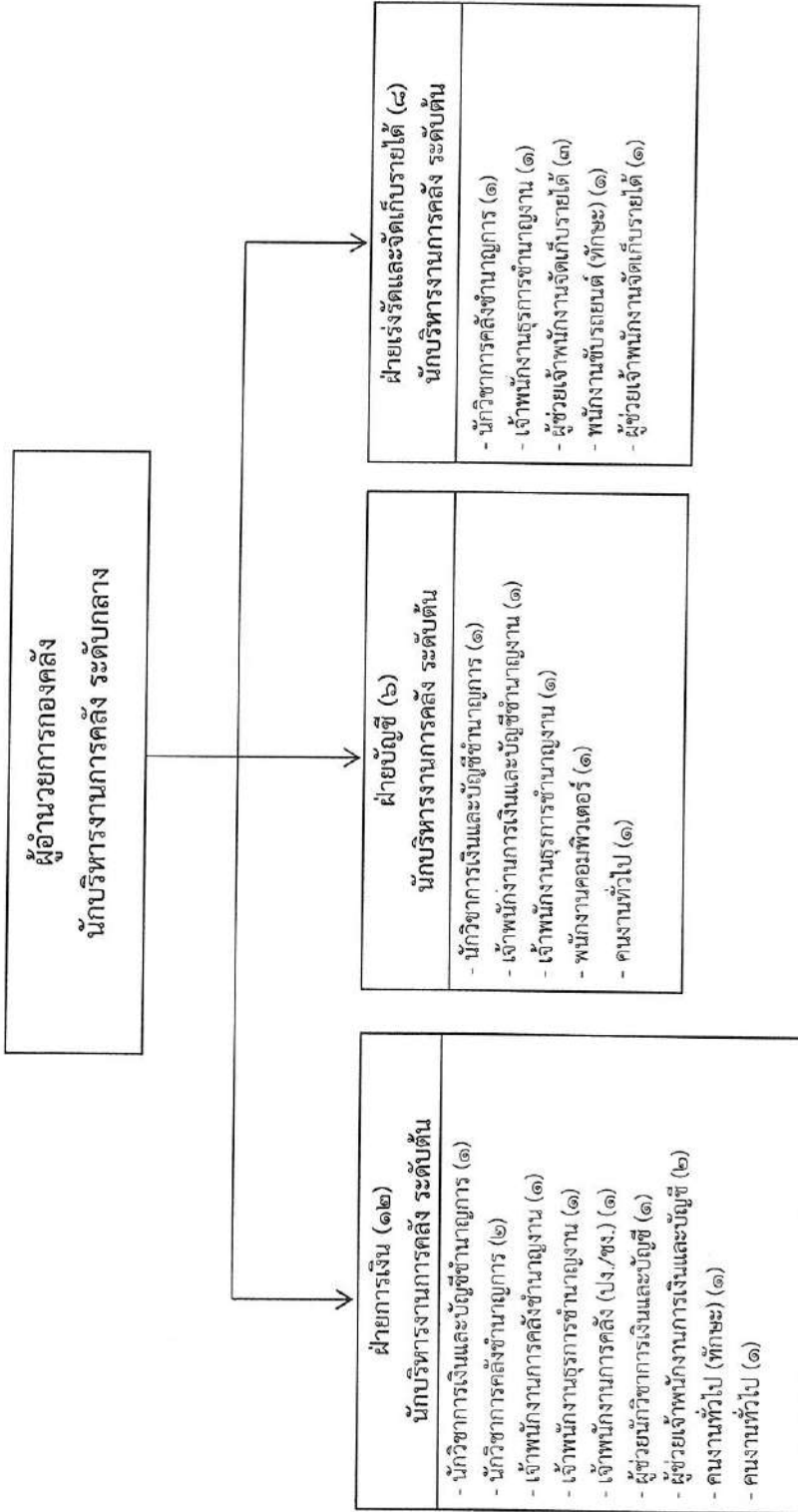




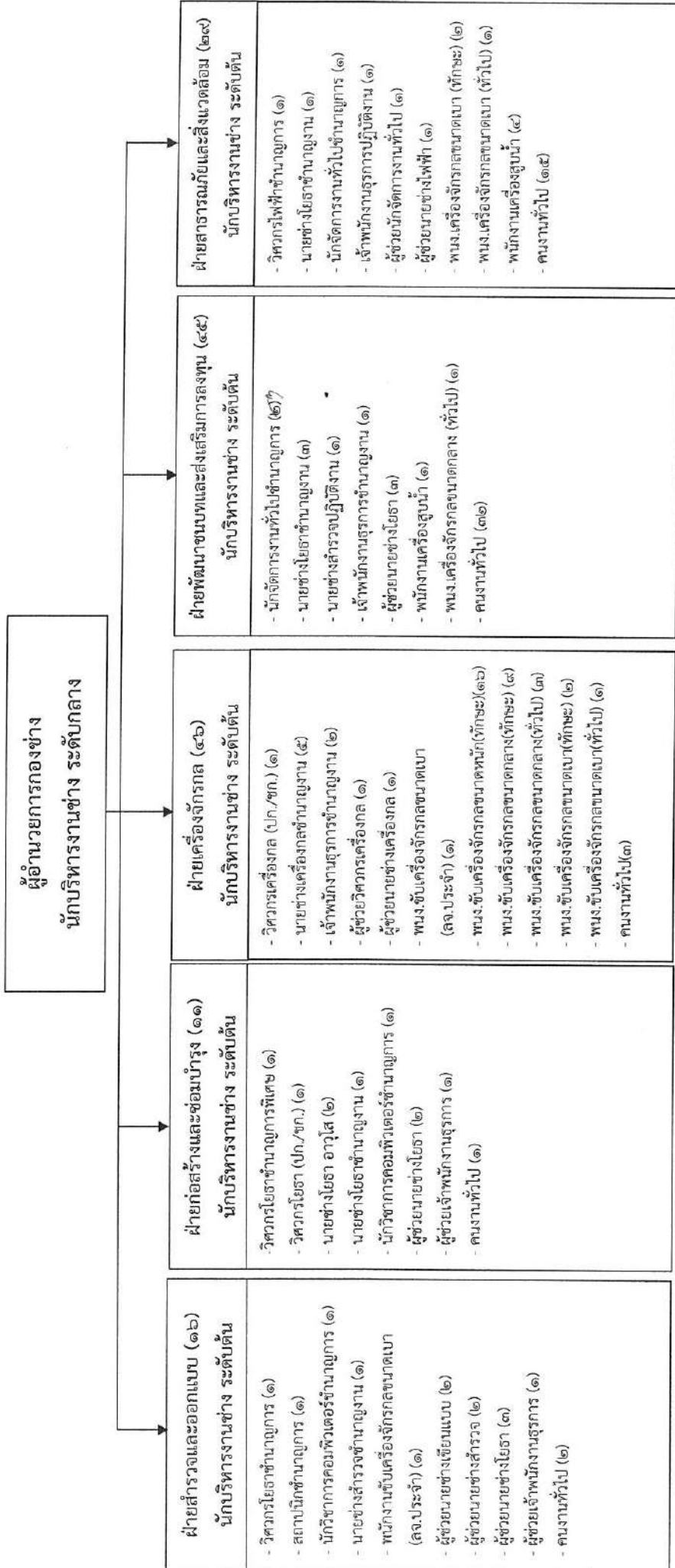
โครงสร้างกองแผนและงบประมาณ (๑๖)



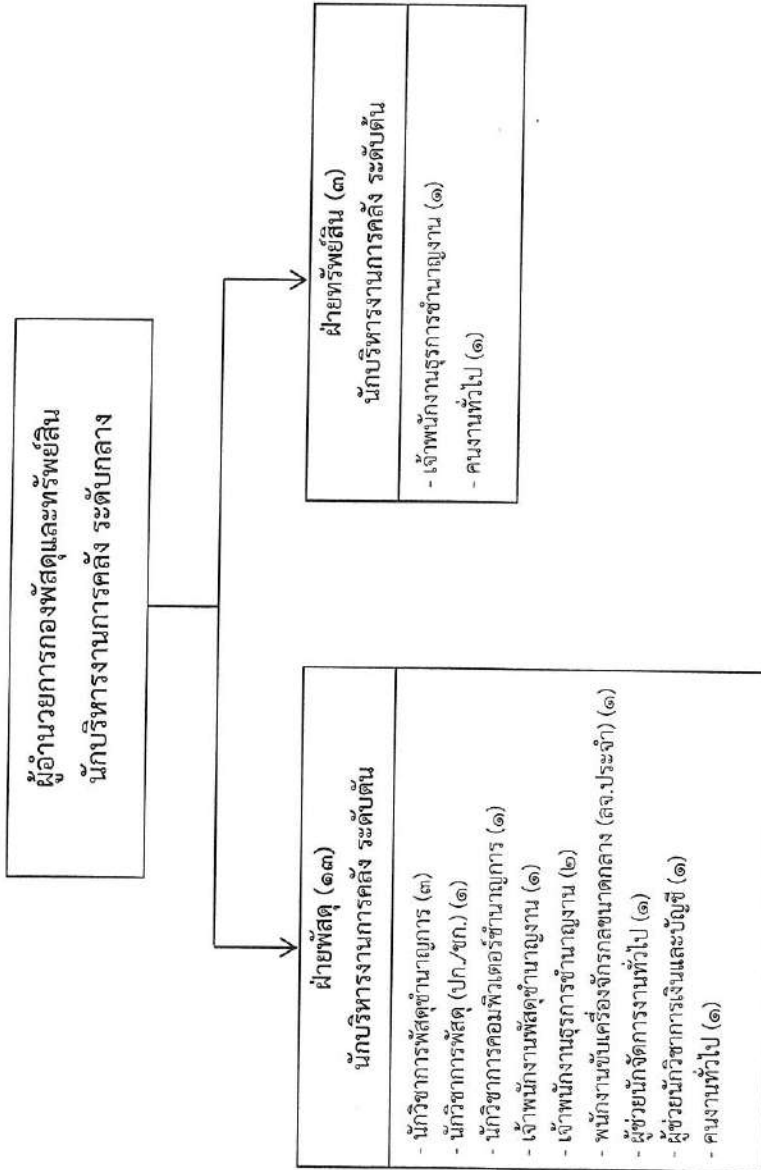
โครงสร้างกองคลัง (๒๗)



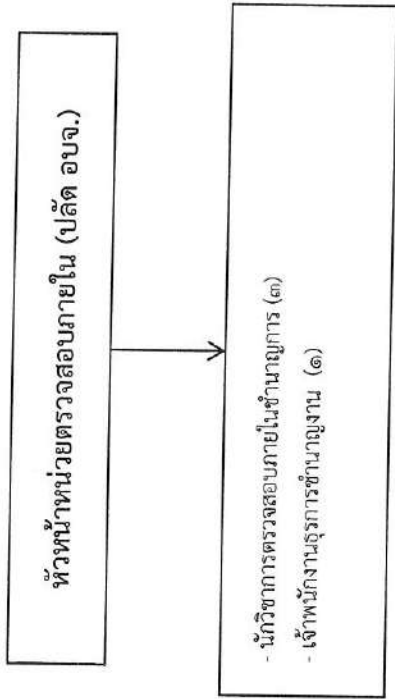
โครงสร้างกองช่าง (๑๔๘)



โครงสร้างกองพัสดุและทรัพย์สิน (๑๗)



### โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๔)



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ	เงินพิเศษอื่นๆ
๑	นายบุญโต เกียรติวิชัยงาม	กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๓๐๖,๖๘๐ (๕๘,๘๕๐ X ๑๒) ๖๓๕,๕๓๐	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ X ๑๒) ๑๓๐,๐๐๐ X ๑๒	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ X ๑๒) ๑๓๐,๐๐๐ X ๑๒	๔๕๖,๖๘๐
๒			๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๖๓๕,๕๓๐ (๑๐,๐๐๐ X ๑๒) ๖๔๕,๕๓๐	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ X ๑๒) ๑๓๐,๐๐๐ X ๑๒	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ X ๑๒) ๑๓๐,๐๐๐ X ๑๒	๘๓๕,๕๓๐
๓	นางสาวบุญจง รุ่งสุวรรณ	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๕๘,๘๕๐ X ๑๒) ๖๔๖,๙๗๐	๖๓๕,๕๓๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) ๖๔๑,๑๓๐ X ๑๒	๖๓๕,๕๓๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) ๖๔๑,๑๓๐ X ๑๒	๘๑๒,๕๓๐
๔	นายสมชาย เตะตะวี	ร.ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓๕,๕๓๐ (๕๖,๕๓๐ X ๑๒) ๖๙๒,๐๖๐	๖๓๕,๕๓๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) ๖๔๑,๑๓๐ X ๑๒	๖๓๕,๕๓๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) ๖๔๑,๑๓๐ X ๑๒	๘๑๕,๕๓๐
ข้าราชการส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด												
๕	นายทรงวุฒิ พุทธิกุลชัย	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๑	หัวหน้าส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๑	หัวหน้าส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐ X ๑๒) ๕๘๒,๖๙๐	๖๓๕,๕๓๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) ๖๔๑,๑๓๐ X ๑๒	๖๓๕,๕๓๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) ๖๔๑,๑๓๐ X ๑๒	๕๕๒,๕๖๐
๖	นางยุวี เหมพิริณย์	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๒๕๐ (๑๘,๘๗๐ X ๑๒) ๓๒๔,๑๒๐	๑๘๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑๙๙,๕๐๐ X ๑๒	๑๘๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑๙๙,๕๐๐ X ๑๒	๔๖๕,๒๕๐
๗	นางสาวอรุณี คำมี	ศ.ค.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐ X ๑๒) ๔๐๗,๔๓๐	๑๘๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑๙๙,๕๐๐ X ๑๒	๑๘๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑๙๙,๕๐๐ X ๑๒	๕๙๖,๐๘๐
๘			๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๔	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๔	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓๑,๓๕๐ X ๑๒) ๔๐๕,๐๐๐	- (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑,๕๐๐ X ๑๒	- (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑,๕๐๐ X ๑๒	๓๗๓,๖๐๐
๙	นายธวัชชัย เพ็ญการ	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๘๖๐ (๓๓,๕๘๐ X ๑๒) ๕๕๖,๔๔๐	๑๘๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑๙๙,๕๐๐ X ๑๒	๑๘๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑๙๙,๕๐๐ X ๑๒	๕๕๘,๘๖๐
๑๐	นางสาวพรวิมล วัฒนวงษ์	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๖	หัวหน้าฝ่ายข้อมูลข่าวสาร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๖	หัวหน้าฝ่ายข้อมูลข่าวสาร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒) ๕๐๐,๗๗๐	๑๘๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑๙๙,๕๐๐ X ๑๒	๑๘๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑๙๙,๕๐๐ X ๑๒	๕๘๘,๒๕๐
๑๑	นางอรุณรัตน์ พงษ์คำ	ศ.ค.บ.(ภาษาอังกฤษ)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๓๒๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒) ๓๕๒,๘๗๐	- (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑,๕๐๐ X ๑๒	- (๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑,๕๐๐ X ๑๒	๓๒๒,๖๕๐
๑๒	นางสาวสุภาวดี จันทา	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๒	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๒	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๔,๒๒๐ X ๑๒) ๔๕๖,๘๗๐	- (๓๔,๒๒๐ X ๑๒) ๓๘,๒๒๐ X ๑๒	- (๓๔,๒๒๐ X ๑๒) ๓๘,๒๒๐ X ๑๒	๔๒๒,๖๕๐
๑๓	นายกัญจนพ ไชยมือง	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๓๑๑,๖๕๐ (๒๕,๙๖๐ X ๑๒) ๓๓๗,๖๑๐	- (๓๐,๒๒๐ X ๑๒) ๓๐,๒๒๐ X ๑๒	- (๓๐,๒๒๐ X ๑๒) ๓๐,๒๒๐ X ๑๒	๓๑๑,๖๕๐
๑๔	นางสาวณิศาธิ์ วีระวิชัย	บ.ร.บ.การจัดการ	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๒	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๒	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๓๑๑,๖๕๐ (๒๕,๙๖๐ X ๑๒) ๓๓๗,๖๑๐	- (๒๕,๙๖๐ X ๑๒) ๒๖,๙๖๐ X ๑๒	- (๒๕,๙๖๐ X ๑๒) ๒๖,๙๖๐ X ๑๒	๓๑๑,๖๕๐
๑๕	นางสาวกัญญรัตน์ ดงไชยา	ศ.ค.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๓	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๓๓๓-๑๐-๑๑๑-๑๑๑-๑๐๓	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๓๑๘,๘๘๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒) ๓๔๖,๓๖๐	- (๒๗,๔๘๐ X ๑๒) ๒๗,๔๘๐ X ๑๒	- (๒๗,๔๘๐ X ๑๒) ๒๗,๔๘๐ X ๑๒	๓๑๘,๘๘๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นางณัฐวิภากร ศรีประทีพ	ศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๕	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๒๖,๒๖๐	-	-	๓๕๖,๒๖๐
๑๗	นางสาวสุนันทา ศรีวิราช	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๕	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๒๖,๒๖๐ X ๑.๒	-	-	๓๗๖,๒๖๐
๑๘	นางสาววิภา สละม	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๒๖,๐๐๐	-	-	๓๗๖,๐๐๐
๑๙	นายวิวัฒน์ ใจพลิน	ค.บ.(พลศึกษา)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๖	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๖	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๐,๐๐๐ X ๑.๒	-	-	๓๗๖,๐๐๐
๒๐	นางวันเพ็ญ ขุขัย	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๗	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๗	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๒๕,๒๖๐	-	-	๓๕๕,๒๖๐
๒๑			๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๗	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๗	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๒๖,๒๖๐	-	-	๓๖๖,๒๖๐
๒๒	นายเสียม นันดี	น.บ.(นิติศาสตรบัณฑิต)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	ช.พ.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	ช.พ.	๓๒๗,๕๒๐	-	-	๓๖๖,๒๖๐
๒๓	นางสาววิญญูมีร์ สายสิงห์ทอง	น.ม.(นิติศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	นิติกร	ช.ก.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	นิติกร	ช.ก.	๓๐๕,๒๖๐	-	-	๓๖๖,๒๖๐
๒๔	นายเชิดชาย แก้วรินทร์	ว.ท.บ.(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก.	๒๕๓,๖๕๐	-	-	๒๕๓,๖๕๐
๒๕	นางรัการัตน์ วิทยาลัย	ว.ท.บ.(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๓๒๖,๒๖๐	-	-	๓๖๖,๒๖๐
๒๖	นายดิสร โขมบุตร	ศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๓๒๖,๒๖๐ X ๑.๒	-	-	๓๖๖,๒๖๐
๒๗	นายเมธศ รักเหล่า	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๕	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๕	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๓๒๖,๒๖๐ X ๑.๒	-	-	๓๖๖,๒๖๐
๒๘	นายอดุทธ์ นามวงศ์	บ.ธ.บ.(คอมพิวเตอร์)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๕๕,๒๖๐	-	-	๒๕๕,๒๖๐
๒๙	นายสังวาลย์ วงศ์วาร	ป.ว.ศ.คอมพิวเตอร์	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๕๕,๒๖๐ X ๑.๒	-	-	๓๐๗,๒๖๐
๓๐	นางสาวจันทิมา แก้วสาย	ป.ว.ศ.บัญชี	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๐๗,๒๖๐	-	-	๓๐๗,๒๖๐
๓๑	นายมงคล หงษ์ตัน	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๓๓๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๓๐๗,๒๖๐	-	-	๓๐๗,๒๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อย่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน
๑๒	นางอรวิศ วรรณศนาชัย	นิติศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านกฎหมาย	(ขพ.)	-	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านกฎหมาย	(ขพ.)	๓๑๖,๕๒๐	-	-	๓๑๖,๕๒๐
๑๓	นางสาวสมพรธนาภา แซ่มะเงิน	บ.บ. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	(คุณวุฒิ)	(๒๖,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	(๒๖,๕๑๐ X ๑๒)
๑๔	ว่าที่ร.ต.ไพโรจน์ วิโยพุทธย์	ค.บ.(พลศึกษา)	-	ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	-	-	ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	-	-	-	-	-
๑๕	นายพิสิทธิ์ เหมย่องแก้ว	วท.บ.(วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	-	-	ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	-	-	-	-	-
๑๖	ว่าที่ร.ต.หญิงอุทัยกานต์ แก้วบุญ	วท.บ.(เคมี)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	๒๔๑,๒๐๐	-	-	๒๔๑,๒๐๐
๑๗	นายวิเชียร คำมี	วท.บ.(เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	๒๓๓,๕๔๐	-	-	๒๓๓,๕๔๐
๑๘	นางสาวศศิวิมล หาญเลิศ	วท.บ.(สิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	(๑๕,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	(๑๕,๕๒๐ X ๑๒)
๑๙	นางสาวพัฒนาพร อาจคำ	วท.บ.(ชีววิทยา)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	(๑๕,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	(๑๕,๕๒๐ X ๑๒)
๒๐	นายสมันดา ดึงมลเลิศ	วท.บ.(ฟิสิกส์)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	๒๓๕,๒๕๐	-	-	๒๓๕,๒๕๐
๒๑	นางสาวกัญญาภัคนี หัตถทอง	วท.บ.(สัตวศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	๒๓๐,๑๖๐	-	-	๒๓๐,๑๖๐
๒๒	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	(๑๕,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	(๑๕,๕๑๐ X ๑๒)
๒๓	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	๒๒๕,๕๔๐	-	-	๒๒๕,๕๔๐
๒๔	นางสาวณิภา นรลงนาม	วท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๒๕	นางสาวพัชรดา วันศักดิ์ศรี	วท.บ.(ฟิสิกส์)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)	๒๒๑,๕๒๐	-	-	๒๒๑,๕๒๐
๒๖	นางสาวสิรินทรีวิชา ไชยวงศ์	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	(๑๖,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	(๑๖,๕๑๐ X ๑๒)
๒๗	นางสาวกัญญาภัคนี แก้วสาย	ศ.บ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๒๒๓,๖๕๐	-	-	๒๒๓,๖๕๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน	
๔๘	นางสาววิไลพร หนองคำ	บ.ธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๒๐๒,๕๖๐	-	-	๒๐๒,๕๖๐
๔๙	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนิติกร	(คุณวุฒิ)	(๑๖,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	-
๕๐	นายสิทธิพงษ์ นามวงศ์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๒๓,๓๖๐	-	-	๑๒๓,๓๖๐
๕๑	-	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	(๑๐,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	-
๕๒	นางสาววิชมล เชื้อนแก้ว	บ.ธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๒๐๐,๖๕๐	-	-	๒๐๐,๖๕๐
๕๓	นางสาวบุษกรรณ์ เข็มศรีชัยงาม	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	(๑๖,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	-
๕๔	-	-	-	ผู้ช่วยสถาปนิก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยสถาปนิก	(คุณวุฒิ)	๒๐๒,๕๖๐	-	-	๒๐๒,๕๖๐
๕๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานห้องสมุด	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานห้องสมุด	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๕๖	นายบัณฑิต นันทสิทธิ์	ป.ช.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๖๒,๕๕๐	-	-	๑๖๒,๕๕๐
๕๗	นายจักรกฤษ คุ้มแสนยศ	ปวช.ร.ป.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	(๑๓,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๔,๒๕๐
๕๘	นางประนอม บุญเรือง	ป.๔	-	นักการภารโรง	(ทักษะ)	-	นักการภารโรง	(ทักษะ)	๑๖๕,๒๕๐	-	-	๑๖๕,๒๕๐
๕๙	นายสมรัตน์ พร้อมสุข	ป.๔	-	พนักงานเกษตร	(ทักษะ)	-	พนักงานเกษตร	(ทักษะ)	(๑๓,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๖๐
๖๐	นายอนุก แสงงาม	ป.๖	-	พนักงานเกษตร	-	-	พนักงานเกษตร	-	๑๖๖,๕๖๐	-	-	๑๖๖,๕๖๐
๖๑	นางบัณฑิต แสงงาม	ป.๔	-	พนักงานเกษตร	-	-	พนักงานเกษตร	-	(๑๓,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	-
๖๒	นายโรจน์ เข็มบาน	ม.๓	-	พนักงานเกษตร	(ทักษะ)	-	พนักงานเกษตร	(ทักษะ)	๑๕๗,๕๕๐	-	-	๑๕๗,๕๕๐
๖๓	นายไพโรจน์ ไร่ไพ	ม.๓	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	(๑๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๗,๕๕๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ (ทักษะ)	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ (ทักษะ)	เงินเดือน		เงินประจำ
๖๔	นายสมเกียรติ ศรีชัย	บ.ศ.(ช่างยนต์)	-	คนงานทั่วไป	(ทักษะ)	-	คนงานทั่วไป	(ทักษะ)	๑๕๐,๓๖๐	-	๑๕๐,๓๖๐
๖๕	นายศรีพงษ์ จินดา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	(๑๒,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	-
๖๖	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	-	-
๖๗	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	-	-
๖๘	นายวิชัย จอมเอ๋ย	ปริญญาตรี(พุทธศาสนานับแต่)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๖๙	-	-	-	คนงานเกษตร	(ทั่วไป)	-	คนงานเกษตร	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๗๐	นายไฉ่ แสนทอง	-	-	คนงานเกษตร	(ทั่วไป)	-	คนงานเกษตร	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๗๑	นายศุภวิทย์ ธีรพงศ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๗๒	นายอรรถกมล ใจเพชรแก้ว	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๗๓	นายเสถียรพล บรรจง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๗๔	นางสาวอรุณพร อนันต์	ปริญญาตรี(รัฐศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๗๕	นางสาวกัญจนา วีระรัตน์เกษม	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๗๖	นายณัฐสิทธิ์ กันยานะ	ร.ป.บ.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๗๗	นายสรณันท์ นภัทประเสริฐ	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๗๘	นางสาวนฤมล สุภาภาวิ	บ.ธ.บ.(การท่องเที่ยว)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๗๙	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ
๘๐	นายณิพัทธ์ ไชยวงศ์	บ.ธ.บ.(การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๘๑	นายศุภินันท์ เชื้อนแก้ว	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๘๒	นางสาววิวิสาข์ อีดวงโชติการ	บ.ธ.บ.(คอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๘๓	นายรัชฎา ไชยคำ	ปริญญาตรี(การจัดการศึกษา)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๘๔	นายชัชวาล ทองจันทร์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๘๕	นางสาวสุพิชรา อินทรทวย	บ.ธ.บ.(การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๘๖	นายกฤษณะ อินทร	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๘๗	นายเจษฎ์ ณาอภัย	ปริญญาตรี(การศึกษาศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๘๘	นายวุฒิศักดิ์ สุขเจริญ	ป.ส.(คอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๘๙	นางสาวพัชรภรณ์ จุฑาภา	ปริญญาตรี(เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๐	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
<b>ข้าราชการกองกิจการศึกษา</b>											
๙๑	-	-	๓๓๓-๑-๐๒-๒๑๑๑-๐๐๗	ผู้อำนวยการกองกิจการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๓๓๓-๑-๐๒-๒๑๑๑-๐๐๗	ผู้อำนวยการกองกิจการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	๓๙๓,๖๐๐
๙๒	-	-	๓๓๓-๑-๐๒-๒๑๑๑-๐๐๘	หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓-๑-๐๒-๒๑๑๑-๐๐๘	หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	๓๙๓,๖๐๐
๙๓	นางลักขณา ใจแก้ว	ร.ม.(สหวิทยาการเพื่อการพัฒนา)	๓๓๓-๑-๐๒-๒๑๑๑-๐๐๙	หัวหน้าฝ่ายกิจการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓-๑-๐๒-๒๑๑๑-๐๐๙	หัวหน้าฝ่ายกิจการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๓,๒๐๐	๔๙๓,๒๐๐	๔๙๓,๒๐๐
๙๔	-	-	๓๓๓-๑-๐๒-๒๑๑๑-๐๑๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓-๑-๐๒-๒๑๑๑-๐๑๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน
๔๕	นางพริ้งจิตร สีเสียดงาม	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓-๑-๐๒-๓๑๐๑-๐๐๘	นักจัดการทั่วไป	ชก.	๓๓-๑-๐๒-๓๑๐๑-๐๐๘	นักจัดการทั่วไป	ชก.	๓๗๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๔๖	นายประเสริฐ พรหมเผ่า	บช.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓-๑-๐๒-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการทั่วไป	ชก.	๓๓-๑-๐๒-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการทั่วไป	ชก.	(๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๘,๓๖๐
๔๗	นายวีรุต นามโสงฆ์	ร.ม.(สหวิทยาการเพื่อการพัฒนา)	๓๓-๑-๐๒-๓๑๐๑-๐๑๐	นักจัดการทั่วไป	ชก.	๓๓-๑-๐๒-๓๑๐๑-๐๑๐	นักจัดการทั่วไป	ชก.	๓๔๖,๓๖๐	-	-	๓๔๖,๓๖๐
๔๘	นางสาวทิวา บรรจง	บธ.บ.(บัญชี)	๓๓-๑-๐๒-๕๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๑-๐๒-๕๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๖,๒๘๐	-	-	๓๐๖,๒๘๐
พนักงานจ้าง												
๕๙	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๑๐๐	-	-	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	-	-	-
๑๐๑	นายมงคล อินทร์ดี	ม.บ	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๕๓,๓๖๐	-	-	๑๕๓,๓๖๐
๑๐๒	นางสาวพิชญภา ถิ่นนอก	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
ข้าราชการกองแผนและงบประมาณ												
๑๐๓	นางสาวจันทรีทิพย์ นันทะ	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓-๑-๐๓-๒๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักการกองแผนและงบประมาณ	กลาง	๓๓-๑-๐๓-๒๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักการกองแผนและงบประมาณ	กลาง	๓๖๕,๕๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๔๙๙,๙๐๐
๑๐๔	นายอภัยคุณสิริ วงศ์ราษฎร์	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓-๑-๐๓-๒๑๐๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	ต้น	๓๓-๑-๐๓-๒๑๐๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	ต้น	(๖๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	๓๗๖,๓๖๐
๑๐๕	นางสาวอุไร นันทะ	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓-๑-๐๓-๒๑๐๑-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้	ต้น	๓๓-๑-๐๓-๒๑๐๑-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้	ต้น	๓๖๖,๒๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๓๙๒,๒๖๐
๑๐๖	นายสัมพันธ์ ศาสตร์ ประชุมทอง	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓-๑-๐๓-๒๑๐๑-๐๑๔	หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตาม	ต้น	๓๓-๑-๐๓-๒๑๐๑-๐๑๔	หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตาม	ต้น	๔๖๖,๒๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๑๒,๒๖๐
๑๐๗	นายสมบัติ เชียงเห็น	ศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๓-๑-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๑-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	(๓๘,๖๕๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	๔๘๘,๕๐๐
๑๐๘	นางสุวิทย์ พงษ์ชิต	ร.ม.(สหวิทยาการเพื่อการพัฒนา)	๓๓-๑-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๑-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	(๒๖,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๕,๓๖๐
๑๐๙	สืบเอกสมพ แซ่มุกพันธ์	ร.ม.(นโยบายสาธารณะ)	๓๓-๑-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๑-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๖,๓๖๐	-	-	๔๐๖,๓๖๐



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ
๑๑๐	นางสาวสิริพันธ์ เลิศคำ	ร.ม.(การบริหารจัดการภาครัฐ)	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๓-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๓-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๓๕,๕๐๐	-	๓๓๕,๕๐๐
๑๑๑			๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๓-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๓-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	(๓๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๑๒	นางมาลี ชุนแดนชัย	ร.ป.ม.(นโยบายสาธารณสุข)	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๓-๐๐๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๓-๐๐๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๓๖,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๑๓	นางหญิงขวัญ แก้วปก	บ.บ.ม.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๖-๐๐๕	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๖-๐๐๕	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๓๕๖,๒๖๐	-	๓๕๖,๒๖๐
๑๑๔	นางสาวจรรยาพรณ ศักดิ์สูง	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๖,๒๖๐	-	๓๓๖,๒๖๐
๑๑๕	นางสาววราภรณ์ ทองคำ	ศ.บ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๑-๐๒๐	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๑-๐๒๐	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๔๑๖,๑๖๐	-	๔๑๖,๑๖๐
๑๑๖	นางพรพรรณค์ ขันชูเขียว	ศ.บ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๑-๐๓-๑๐๑๐๑-๐๒๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๑-๐๓-๑๐๑๐๑-๐๒๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๒๖,๖๕๐	-	๓๒๖,๖๕๐
๑๑๗	นายวิฑิต วงศ์บุญมา	ศ.บ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๓๑-๑-๐๓-๑๐๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๕๒,๒๕๐	-	๒๕๒,๒๕๐
พนักงานจ้าง											
๑๑๘	นางอรพรรณ ไหมดี	ม.บ		นักการโรง	(ทักษะ)		นักการโรง	(ทักษะ)	๑๕๓,๗๐๐	-	๑๕๓,๗๐๐
๑๑๙									(๑๒,๕๐๐ X ๑๒)	-	
ข้าราชการกองคลัง											
๑๑๙	นางมาลี วัชรภรณ์	ศ.บ.บ.(การจัดการทั่วไป (การบัญชี))	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๒-๐๐๑	ผู้ชำนาญการกองคลัง	กลาง	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๒-๐๐๑	ผู้ชำนาญการกองคลัง	กลาง	๕๓๗,๕๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๓๗,๕๐๐
๑๒๐	นางสาวกชพร สยามังคกร	บ.บ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	ต้น	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	ต้น	(๓๒,๕๕๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๔,๖๐๐ X ๑๒)
๑๒๑	นางสาวพัชรา สมเครือ	บ.บ.ม.(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบัญชี	ต้น	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบัญชี	ต้น	๓๒๖,๖๕๐	๑๓,๐๐๐	๓๓๖,๖๕๐
๑๒๒	นางอรัชย์ ทานง	บ.บ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายรับราคา	ต้น	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายรับราคา	ต้น	๕๓๕,๓๒๐	๑๓,๐๐๐	๕๓๕,๓๒๐
๑๒๓	นางรุ่งนภา ปิยะพันธ์	บ.บ.บ.(การบัญชี)	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	(๓๐,๓๕๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)
๑๒๔	นางสาวจิตตา ปงรัมย์	บ.บ.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๓๑-๑-๐๕-๒๐๑๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๒๖,๕๕๐	-	๓๒๖,๕๕๐
									(๓๐,๓๕๐ X ๑๒)	-	(๓๐,๓๕๐ X ๑๒)
									๕๐๒,๗๐๐	-	๕๐๒,๗๐๐
									(๓๐,๕๐๐ X ๑๒)	-	(๓๐,๕๐๐ X ๑๒)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					เงินเดือน	เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน	
๑๒๕	นางสาวสุพิชชา นภกรีน	คุณวุฒิศึกษา บ.บ.ม.(การบัญชี), ร.ม.	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๑	นักวิชาการคลัง	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๑	นักวิชาการคลัง	ชก.		ชก.		๓๕๒,๗๒๐	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๑๒๖	นางสาวอัญญารัตน์ ทาคี	บ.บ.ม.(การบัญชี), ร.ม.	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๒	นักวิชาการคลัง	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๒	นักวิชาการคลัง	ชก.		ชก.		(๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๘,๗๒๐
๑๒๗	นางสาวพิพวรรณ อุดตา	บ.บ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๓	นักวิชาการคลัง	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๓	นักวิชาการคลัง	ชก.		ชก.		(๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๘,๗๒๐
๑๒๘	นางจรรยาพรณ วงษ์นิเวศวรรณ	บ.บ.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.		ชง.		๓๓๗,๒๕๐	-	-	๓๘๗,๒๕๐
๑๒๙	นางสุวิมล พรหมสุรินทร์	บ.บ.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานคลัง	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานคลัง	ชง.		ชง.		(๒๒,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๖,๕๘๐
๑๓๐	-	-	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๒	เจ้าพนักงานคลัง	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒๒-๐๑๒	เจ้าพนักงานคลัง	ปง./ชง.		ปง./ชง.		๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐
๑๓๑	นางสุญญา ห่วงหจร	บ.บ.ม.(การจัดการธุรกิจ)	๓๓-๑-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓-๑-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.		ชง.		๒๘๐,๕๕๐	-	-	๒๘๐,๕๕๐
๑๓๒	นางสาวณัฐพร วรรณจักร์	บ.บ.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓-๑-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓-๑-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.		ชง.		(๒๒,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๑๓๓	นางสาวสุภัทรา โขงจักร์	ป.ส.คอมพันตอร์ธุรกิจ	๓๓-๑-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓-๑-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.		ชง.		๒๒๑,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐
<b>พนักงานจ้าง</b>														
๑๓๔	นางสาวมาทิตย์ สิงห์ทอง	บ.บ.บ.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)		(คุณวุฒิ)		๒๐๒,๕๖๐	-	-	๒๐๒,๕๖๐
๑๓๕	นางสาวจรรยาพรณ ไผ่เรือน	ป.วช.(เลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)		(คุณวุฒิ)		(๑๖,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๗๒๐
๑๓๖	นางมณีนี มาลา	ป.วส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)		(คุณวุฒิ)		(๑๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๗๒๐
๑๓๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)		(คุณวุฒิ)		(๑๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๗๒๐
๑๓๘	นางสาววรรณณา กำแพงแก้ว	ป.วช.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)		(คุณวุฒิ)		๑๑๗,๒๖๐	-	-	๑๑๗,๒๖๐
๑๓๙	นางสาวชนัญชิตา เดชพรม	บ.บ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)		(คุณวุฒิ)		(๘,๗๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๗,๖๕๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ดำรงตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน
๑๔๐	นางสาววิชุด อินตะนิล	คุณวุฒิปริญญาตรี บวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๑๔๑	นายจักรพงษ์ จงสุตพงษ์	บรบ.(คอมพิวเตอร์)	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	(ทักษะ)	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	(ทักษะ)	(๑๑,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๓,๕๖๐ X ๑๒
๑๔๒	นายศุภชัย มีอิมคำ	ม.๖	-	พนักงานช่วยยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานช่วยยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๓	นางสาวศรีทอง นามพร	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทักษะ)	-	คนงานทั่วไป	(ทักษะ)	(๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๕,๐๐๐ X ๑๒)
๑๔๔	นางสาววิทิมา ผสมภัก	ปริญญาตรี(การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๕	นายวิชัย นามวงศ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ข้าราชการกองช่าง												
๑๔๖	นายอดุลย์ วงศ์ขำงิม	ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๖๕๐,๘๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๘๘๕,๒๖๐
๑๔๗	นายนำชัย สวัสดิ์	ปริญญาตรี(บริหารงานก่อสร้าง)	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ	ต้น	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ	ต้น	(๕๖,๓๖๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๖๗,๕๖๐ X ๑๒)
๑๔๘	นายกรวิมล สมฤทธิ์	ป.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง	ต้น	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง	ต้น	๕๓,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๗๑,๕๖๐
๑๔๙	-	-	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล	ต้น	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล	ต้น	(๓๖,๖๖๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๓๘,๖๖๐ X ๑๒)
๑๕๐	ว่าที่ร้อยตรีไกรศร คำใจดี	ศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาคุณภาพ	ต้น	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาคุณภาพ	ต้น	๕๓,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๗๑,๕๖๐
๑๕๑	นายยุทธ ทองคำเกิด	ปริญญาตรี(วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต)	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายสาธารณนิเวศ	ต้น	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายสาธารณนิเวศ	ต้น	(๕๖,๓๖๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๖๗,๕๖๐ X ๑๒)
๑๕๒	-	-	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ช.ก.	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๕๓	นายธำนิมิตร สักลอม	ว.ค.ม.(การบริหารงานก่อสร้าง)	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ช.ก.	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ช.ก.	๕๐๒,๘๖๐	-	-	๕๐๒,๘๖๐
๑๕๔	นายมานัส ทิศสุภาโส	ว.ค.ม.(การบริหารงานก่อสร้าง)	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ช.พ.	๓๓-๑-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ช.พ.	(๓๖,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	(๓๖,๕๖๐ X ๑๒)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน
๑๕๕	นายวีระศักดิ์ ศรีสุภัสสมบุญ	ปริญญาตรี(สาขาปกครอง)	๓๓๓-๑-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถานี	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถานี	ชก.	๓๕๕,๗๒๐	-	-	๓๕๕,๗๒๐
๑๕๖	-	-	๓๓๓-๑-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวกรเครื่องกล	ป.ก./ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวกรเครื่องกล	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๗๒๐	-	-	๓๕๕,๗๒๐
๑๕๗	นายธีระศักดิ์ อุทโยธา	วศ.บ.(วิศวกรรมไฟฟ้า)	๓๓๓-๑-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวกรไฟฟ้า	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวกรไฟฟ้า	ชก.	๓๖๒,๖๕๐	-	-	๓๖๒,๖๕๐
๑๕๘	นายสาวิตรี เตือนดวง	ศส.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๓๓-๑-๐๕-๓๑๐๖-๐๐๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๓๑๐๖-๐๐๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๕๙	นางสาวนันทิชา รัตนเกษมกุล	ศส.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๓๓-๑-๐๕-๓๑๐๖-๐๐๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๓๑๐๖-๐๐๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๖๐	นายประมวศ ยอดเด่น	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๐๕-๓๑๐๑-๐๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๓๑๐๑-๐๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๐๕,๗๒๐	-	-	๔๐๕,๗๒๐
๑๖๑	นางสาววิภา ตั้งลิบ	นธ.บ.(การบัญชี)	๓๓๓-๑-๐๕-๓๑๐๑-๐๑๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๓๑๐๑-๐๑๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๐๕,๗๒๐	-	-	๔๐๕,๗๒๐
๑๖๒	นางดวงนภล ตั้งติงสา	ร.บ.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๓๓-๑-๐๕-๓๑๐๑-๐๑๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๓๑๐๑-๐๑๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๕,๕๕๐	-	-	๓๖๕,๕๕๐
๑๖๓	นางอมรรัตน์ ยารังษี	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕๒,๕๕๐	-	-	๓๕๒,๕๕๐
๑๖๔	นายอศุขย์ ไพศาลศักดิ์	นธ.บ.(การจัดการงานก่อสร้าง)	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อส.	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕๕,๕๕๐	-	-	๓๕๕,๕๕๐
๑๖๕	นายประยพหล วงศ์อัย	ป.บ.บ.(ก่อสร้าง)	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕๕,๕๕๐	-	-	๓๕๕,๕๕๐
๑๖๖	นายวิรินทร์ นงษ์ทอง	นธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๔	นายช่างโยธา	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๔	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕๕,๕๕๐	-	-	๓๕๕,๕๕๐
๑๖๗	นายปิณฑุพงษ์ ศันธวงศา	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๕	นายช่างโยธา	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๕	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕๕,๕๕๐	-	-	๓๕๕,๕๕๐
๑๖๘	นายพรพภูมิ วสุจิต	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๖	นายช่างโยธา	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๖	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕๕,๕๕๐	-	-	๓๕๕,๕๕๐
๑๖๙	นายเจษฎา ชัยวร	ปริญญาตรีสถาปัตยกรรม	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๗	นายช่างโยธา	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๗	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕๕,๕๕๐	-	-	๓๕๕,๕๕๐
๑๗๐	นายสุรภิจ คล่องรับ	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชก.	๓๓๓-๑-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชก.	๓๕๕,๕๕๐	-	-	๓๕๕,๕๕๐



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการดำเนินงานในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน	
๑๓๑	นายพิษณุ ชัยปิ่น	คุณวุฒิการศึกษา ปวส.(ช่างสำรวจ)	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๑๒	นายช่างสำรวจ	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๑๒	นายช่างสำรวจ	ขง.	๒๕๕,๓๒๐	-	-	๒๕๕,๓๒๐
๑๓๒	นายปิยะพงษ์ มูลอินดิ้ง	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๕-๐๑๓	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๕-๐๑๓	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๒๐,๓๖๐ X ๑๒ ) ๒๕๕,๓๖๐	-	-	๒๕๕,๓๖๐
๑๓๓	นายอดิเรก เลิศคำ	ค.บ.(วิศวกรรมอุตสาหกรรม)	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๕-๐๑๒	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๕-๐๑๒	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๑๘,๕๖๐ (๒๖,๕๖๐ X ๑๒ )	-	-	๓๑๘,๕๖๐
๑๓๔	นายวิวัฒน์ ฟูแสง	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๕-๐๑๓	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๕-๐๑๓	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๒๕๖,๕๖๐ (๒๕,๖๖๐ X ๑๒ )	-	-	๒๕๖,๕๖๐
๑๓๕	นายสุเมธ กองมิ่ง	ปวส.(ช่างยนต์)	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๕-๐๑๔	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๕-๐๑๔	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๒๖๘,๕๕๐ (๒๒,๕๕๐ X ๑๒ )	-	-	๒๖๘,๕๕๐
๑๓๖	นายประวิทย์ ทัพบุญเรือง	ปวส.สาขาวิชาเทคนิคยานยนต์	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๕-๐๑๕	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๕-๐๑๕	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๒๕๘,๕๖๐ (๒๒,๕๖๐ X ๑๒ )	-	-	๒๕๘,๕๖๐
๑๓๗	นายอุษา ธนะสมบัติ	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๕๕,๕๕๐ (๒๑,๕๕๐ X ๑๒ )	-	-	๒๕๕,๕๕๐
๑๓๘	นายจิระวัฒน์ วงศ์มา	ศ.บ.(พัฒนาชุมชน)	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๑,๕๖๐ (๑๘,๕๖๐ X ๑๒ )	-	-	๒๒๑,๕๖๐
๑๓๙	นายเทพปดินทร์ วัฒนัง	บ.ร.บ.(การจัดการธุรกิจ)	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๕๕,๕๕๐ (๒๑,๕๖๐ X ๑๒ )	-	-	๒๕๕,๕๕๐
๑๔๐	นายสิทธิวัฒน์ ไชยเย็น	ปวส.คอมพิวเตอร์	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๓-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๓,๕๖๐ (๑๖,๕๖๐ X ๑๒ )	-	-	๒๐๓,๕๖๐
ลูกจ้างประจำ												
๑๔๑	นายสมควร ณ ลำปาง	-	๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ลงประจำ	๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ลงประจำ	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๕๖๐ X ๑๒ )	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๑๔๒	นายสุชาติ มหาราช	-	๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ลงประจำ	๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ลงประจำ	๒๘๘,๕๖๐ (๒๕,๐๕๐ X ๑๒ )	-	-	๒๘๘,๕๖๐
พนักงานจ้าง												
๑๔๓	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๑๔๔	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๑๔๕	นายภูษิตย์ ตันถิ่น	ปวส.(อุตสาหกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๕๖๐ (๑๖,๕๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๕๐,๕๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง						เงินเดือน	เงินประจำ	
๑๘๖	นายโชคชัย จีคำวรรณ	คุณวุฒิการศึกษา ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑๗๕,๐๕๐	-	-	๑๗๕,๐๕๐	๑๗๕,๐๕๐	
๑๘๗	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	(๑๔,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	(๑๔,๕๑๐ X ๑๒)	-	
๑๘๘	นายกิตติพงษ์ พันธัง	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๖๘,๕๔๐	-	-	๑๖๘,๕๔๐	๑๖๘,๕๔๐	
๑๘๙	นายธีรชัย ไฉยม	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	(๑๔,๐๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๔,๐๕๐ X ๑๒)	-	
๑๙๐	นายธีรพงษ์ ชมชื่น	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	(๑๔,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๔,๕๕๐ X ๑๒)	-	
๑๙๑	นายยศพัทธ์ วงศ์ประสิทธิ์	ปริญญาตรี(วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๗๓,๕๐๐	-	-	๑๗๓,๕๐๐	๑๗๓,๕๐๐	
๑๙๒	นายธีรชัย พรหมแสน	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	(๑๔,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๔,๕๕๐ X ๑๒)	-	
๑๙๓	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	(๑๒,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	(๑๒,๖๓๐ X ๑๒)	-	
๑๙๔	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๔๖,๕๒๐	-	-	๑๔๖,๕๒๐	-	
๑๙๕	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	(๑๒,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	(๑๒,๖๓๐ X ๑๒)	-	
๑๙๖	นายรัชชานนท์ คำวงศา	ปวส.(อุตสาหกรรมเครื่องกล)	-	ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องกล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องกล	(คุณวุฒิ)	๑๕๘,๕๒๐	-	-	๑๕๘,๕๒๐	๑๕๘,๕๒๐	
๑๙๗	นายธีรพันธ์ คำวงศา	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	(๑๒,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	(๑๒,๖๓๐ X ๑๒)	-	
๑๙๘	นายอมรพันธุ์ กัญหะชัย	ศ.บ.(พัฒน.ชุมชน)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑๖๓,๑๕๐	-	-	๑๖๓,๑๕๐	๑๖๓,๑๕๐	
๑๙๙	นายอนวัตน วิยานันท์	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	(๑๓,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	(๑๓,๗๖๐ X ๑๒)	-	
๒๐๐	นางสาวสุกัญญา ราชษา	บ.บ.บ.(ระบบสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๕๒๐	-	-	๑๕๐,๕๒๐	๑๕๐,๕๒๐	
๒๐๑	นายศักดิ์ดา ชัยนชาย	ป.๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๑๗๘,๕๒๐	-	-	๑๗๘,๕๒๐	๑๗๘,๕๒๐	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง				ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	
๒๐๒	นายเพชร เงินเย็น	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๖๗,๕๕๐	-	-	๒๖๗,๕๕๐		
๒๐๓	นายอนันต์ ปิงเมือง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๒๒,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	(๒๒,๒๕๐ X ๑๒)		
๒๐๔	นายสมหญิง ไชวีง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๕๙,๘๐๐	-	-	๒๕๙,๘๐๐		
๒๐๕	นายอนุช ปัวบานศรี	ปวศ.(เครื่องกลไฟฟ้า)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทั่วไป)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๒๐๖	นายสมชาย ขมภู	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทั่วไป)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒)		
๒๐๗	นายสง่า กิรินทร์	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๖๕,๘๕๐	-	-	๒๖๕,๘๕๐		
๒๐๘	นายวิฑูรย์ คำมูลสืบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๖๕,๘๕๐	-	-	๒๖๕,๘๕๐		
๒๐๙	นายธีรพงษ์ ยาวีชัย	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๑๘,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	(๑๘,๘๒๐ X ๑๒)		
๒๑๐	นายอนุพัทธ์ พรหมวงศ์	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๒๒,๒๕๐	-	-	๒๒๒,๒๕๐		
๒๑๑	นายอนุพัทธ์ เวียนสอน	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๑๘,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๘,๕๕๐ X ๑๒)		
๒๑๒	นายสืบพงษ์ บรรจบ	ปวศ.(ช่างยนต์)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๑๓,๐๐๐	-	-	๒๑๓,๐๐๐		
๒๑๓	นายอนุเมก ไช้จำปา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๑๗,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๗,๙๕๐ X ๑๒)		
๒๑๔	นายอนุสรณ์ วาฤทธิ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๑๐,๙๖๐	-	-	๒๑๐,๙๖๐		
๒๑๕	นายสุเชน มานะกุล	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๑๗,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๗,๕๕๐ X ๑๒)		
๒๑๖	นายสุรชัย ศรีรัมย์	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๑๙๓,๐๕๐	-	-	๑๙๓,๐๕๐		
๒๑๗	นายสมาน ก้อนตา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	(๑๕,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	(๑๕,๙๖๐ X ๑๒)		
								๑๕๘,๕๕๐	-	-	๑๕๘,๕๕๐		
								(๑๖,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	(๑๖,๐๓๐ X ๑๒)		
								๒๕๒,๓๖๐	-	-	๒๕๒,๓๖๐		
								(๒๑,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	(๒๑,๐๓๐ X ๑๒)		

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๑๒๙

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ค่าตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน
๒๑๘	นายสมาน วิวัชฌนศิริ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๒๕๕,๕๕๐	-	-	๒๕๕,๕๕๐
๒๑๙	นายเอ็ม ทัศนู	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๒๕๒,๒๖๐	-	-	๒๕๒,๒๖๐
๒๒๐	นายดวงดี วาโพธิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๒๕๗,๒๕๐	-	-	๒๕๗,๒๕๐
๒๒๑	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทั่วไป)	-	-	-	-
๒๒๒	นายหิน อินตา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๒๑๗,๓๒๐	-	-	๒๑๗,๓๒๐
๒๒๓	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทั่วไป)	(๑๘,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๔	นายศักดิ์ศักดิ์ ไซยสาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๒๑๓,๐๐๐	-	-	๒๑๓,๐๐๐
๒๒๕	นายมนตรี ผกาแดง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	(๑๗,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๖	นายชวรงค์ ชาติดี	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๒๐๒,๕๐๐	-	-	๒๐๒,๕๐๐
๒๒๗	นายอัมพวัน แสงทอง	ปริญญาตรี(วิศวกรรม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๑๕๒,๕๕๐	-	-	๑๕๒,๕๕๐
๒๒๘	นายสมภรณ์ พันธุ์พิช	ป.๗	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑๖๑,๐๐๐	-	-	๑๖๑,๐๐๐
๒๒๙	นายสมพล พรหมสุรินทร์	ปริญญาตรี(วิศวกรรม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-
๒๓๐	นายเอกพล กันตา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑๒๒,๕๕๐	-	-	๑๒๒,๕๕๐
๒๓๑	นายประยงค์ ทวานเสียง	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	(๑๓,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๕๕๐
๒๓๒	นายชัยชาติ ไซยสาร	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑๑๙,๕๕๐	-	-	๑๑๙,๕๕๐
๒๓๓	นายประพจน์ พรหมคุ้ม	ปวช.(เกษตร)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	๑๖๗,๖๐๐	-	-	๑๖๗,๖๐๐

๑๑. บัญชีแสดงเงินเดือนคงอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ		เงินค่าตอบแทน
๒๑๙	นายสมบัติ ทิพย์ทอง	คุณวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	๑๖๘,๘๒๐	-	-	๑๖๘,๘๒๐
๒๑๙	-	-	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)	(๑๘,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๖	นายเลื่อน โสภา	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	๑๖๗,๖๕๐	-	-	๑๖๗,๖๕๐
๒๒๗	นายใหญ่ ธรรมจักร	ปวช.(ก่อสร้าง)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	(๑๓,๘๗๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๘	นายวรรณชาติ พงษ์มาลา	ปวช.(เครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๗,๐๐๐	-	-	-
๒๒๙	นายพนม บุญแสง	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๓๐	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๓๑	นายวิงมรัตน์ โฉยา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๓๒	นายพรวิทย์ เชื้อแก้ว	ปวช.(ช่างยนต์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๓๓	นายสมเทพ เทพทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๓๔	นายพิชิต ยังเจริญ	ปวท.(การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๓๕	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๓๖	นายทรงกร ธีรพงษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๓๗	นายเอกสิทธิ์ สมศรี	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๓๘	นายทัศนพงศ์ สมภาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๓๙	นายวิวัฒน์ สีนภวาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑ ๒
				คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
				คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดหน้าที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ (ทั่วไป)	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ (ทั่วไป)	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน	
๒๕๐	นางจารุณี ยอดเยี่ยม	ม.ศ.๕(สาขาครุกรรม)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๕๑	นายภคฤฎา ภากรจำ	ปวส.(สาขาเทคนิคโลหะ)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๕๒	นายพีระเดช สมศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๕๓	นายวันเฉลิม เจริญน้อย	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๕๔	นายสุรินทร์ คำชัยยะ	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๕๕	นางสิริรักษ์ ภาทนะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๕๖	นายปิยพงษ์ มีองชุม	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๕๗	นางสาวสาวิธา หนองอาบ	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๕๘	นายภาณุวัฒน์ชัย ยะมา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๕๙	นายศุภชัย ศรีชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๖๐	นายศิตตา นามัน	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๖๑	นายประสงค์ ขยันชาย	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๖๒	นายทิมกร ทองทิพย์	ปวท.(สาขาช่างยนต์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๖๓	นายอดิศักดิ์ ชาวเชื้อ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๖๔	นายวสันต์ ยาเจริญ	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๖๕	นายวุฒิชัย ตาแก้ว	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			๑
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ (ทั่วไป)	ตำแหน่ง	ระดับ (ทั่วไป)	เงินเดือน	เงินประจำ	
๒๖๖	นายรุ่งสุวิยา ชาวเชื้อ	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๖๗	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๒๖๘	นายอนุเมธี สีนิล	ปวช.(เกษตรกรรม)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๖๙	นางอุณาโสม มีสินหิวนดา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๒๗๐	นายกิตติศักดิ์ ร้อยขันแก้ว	ปวช.(เชื่อมโลหะ)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๗๑	นายไธวัน จิตพรม	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๒๗๒	นายวิระชัย ยานะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๗๓	นายวิษณุ พงษ์ศรีริยา	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๒๗๔	นายอัมชนะ เกื้อกุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๗๕	นายสมเกียรติ ปิ่นใจ	ปวส.(งานเครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๒๗๖	นางสาธิตา ดวงแก้ว	ปริญญาตรี(บริหารธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๗๗	นายชัยทัต อินอร	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๒๗๘	นายวิชัย ไชยวุฒิ	ปวส.(งานเครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๗๙	นายสุจินต์ อินตะปัญญา	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-
๒๘๐	นายรัฐพล อรุณทวีชัย	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๘๑	นายพิภาพ วุฒิศรี	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ (ทั่วไป)	ตำแหน่ง	ระดับ (ทั่วไป)	เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน	
๒๑๒	นายสมสัน นุแสง	คุณวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี(พุทธศาสตรบัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๑๓	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๑๔	นายถิตพิพงษ์ วงศ์ชิต	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๑๕	นายจักรกฤษ หรือมสุข	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๑๖	นายศิริชัย ธรรมคอม	ปริญญาตรี(รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๑๗	นายพิลาตพร คำมี	ปวส.(เครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๑๘	นางปัทมา ไชยยา	ปวส.(อุตสาหกรรมบริการ)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๑๙	นายบรรจบ เฒ่ากันพะ	ปวส.(เครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๑๐	นายศุภวุฒิ สุขเกษม	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๑๑	นายอนันต์ บุญเก่า	ปวส.(เครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๑๒	นายชไมพดล ศรีคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๑๓	นายภูติเดช ขัติพรม	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ข้าราชการกองพัสดุและทรัพย์สิน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ (ทั่วไป)	ตำแหน่ง	ระดับ (ทั่วไป)	เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน	
๒๑๔	นางณิรมิตา ตามมณีกิต	ศ.น.การจัดการทั่วไป (การบัญชี)	๓๓-๑-๒๑-๒๑๐๒-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	๓๓-๑-๒๑-๒๑๐๒-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓๓-๑-๒๑-๒๑๐๒-๐๐๕	๕๔๙,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๘๖,๔๐๐	
๒๑๕	นางสาวรัตนา ทองหา	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	๓๓-๑-๒๑-๒๑๐๒-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	๓๓-๑-๒๑-๒๑๐๒-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓-๑-๒๑-๒๑๐๒-๐๐๖	(๕,๙๓๕ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	
๒๑๖	นางสาววันจันทร์ สมบุญ	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	๓๓-๑-๒๑-๒๑๐๒-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	๓๓-๑-๒๑-๒๑๐๒-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓-๑-๒๑-๒๑๐๒-๐๐๗	๕๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๖,๙๖๐	
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	
									๑๐๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					เงินเดือน	เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน	
๒๙๗	นายเจนพนากรณ์ พุ่มแสง	บธ.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพิเศษ	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพิเศษ	ชก.	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๑	ชก.	๓๓๑-๑-๒๐๖	-	-	๓๗๖,๐๕๐	๓๗๖,๐๕๐
๒๙๘	-	-	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๒	นักวิชาการพิเศษ	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๒	นักวิชาการพิเศษ	ปจ./ชก.	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๒	ปจ./ชก.	๓๓๑-๑-๒๐๖	-	-	๓๓๑,๓๕๐ X ๑.๒	๓๕๕,๓๕๐
๒๙๙	นางสาววัฒนา สิมหทัย	บธ.บ.(แขนงวิชาการบัญชี)	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการพิเศษ	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการพิเศษ	ชก.	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๓	ชก.	๓๓๑-๑-๒๐๖	-	-	๓๖๖,๕๕๐	๓๖๖,๕๕๐
๓๐๐	นางอารยา พลแสน	ศบ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๔	นักวิชาการพิเศษ	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๔	นักวิชาการพิเศษ	ชก.	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๕-๐๐๔	ชก.	๓๓๑-๑-๒๐๖	-	-	๓๑๑,๒๕๐	๓๑๑,๒๕๐
๓๐๑	นางศิริรา นามโสภณ	ศบ.ค(คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๖-๐๑๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๖-๐๑๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๓๓๑-๑-๒๑๑-๒๐๖-๐๑๐	ชก.	๓๓๑-๑-๒๐๖	-	-	๓๖๖,๕๕๐	๓๖๖,๕๕๐
๓๐๒	นางกัญญา จันทร์วงศ์	รป.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๑	เจ้าพนักงานพิเศษ	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๑	เจ้าพนักงานพิเศษ	ชง.	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๑	ชง.	๓๓๑-๑-๕๖๐	-	-	๓๓๑,๓๕๐ X ๑.๒	๓๕๕,๓๕๐
๓๐๓	นางवलลระฮอ จันทร์หอม	ศบ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๕	ชง.	๓๓๑-๑-๕๖๐	-	-	๓๐๖,๒๕๐	๓๐๖,๒๕๐
๓๐๔	นางสาววิภาณี น. สักปาง	บธ.บ.(การบัญชี)	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๖	ชง.	๓๓๑-๑-๕๖๐	-	-	๓๐๖,๒๕๐	๓๐๖,๒๕๐
๓๐๕	นางสาวตรี บรรจง	บธ.บ.(การบัญชี)	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๑-๑-๒๑๑-๕๖๐-๐๑๗	ชง.	๓๓๑-๑-๕๖๐	-	-	๓๐๖,๒๕๐	๓๐๖,๒๕๐
ลูกจ้างประจำ														
๓๐๖	นายสวัสดิ์ ศิดดา	-	๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ตจ.ประจำ	๒๕	ตจ.ประจำ	๒๕	-	-	๕๒๕,๑๕๐	๕๒๕,๑๕๐
พนักงานจ้าง														
๓๐๗	นางสาวอัมรินทร์ คนหาญ	ปริญญาตรี(การจัดการทั่วไป)สาขา	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	(คุณวุฒิ)	๒๒๒,๕๕๐	-	-	๒๒๒,๕๕๐	๒๒๒,๕๕๐
๓๐๘	นางสาวปัทมา ชามาน	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยนักจัดการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	(คุณวุฒิ)	๒๐๐,๖๕๐	-	-	๒๐๐,๖๕๐	๒๐๐,๖๕๐
๓๐๙	นางสาวอริษา สุขใจ	ศบ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-
๓๑๐	นายไพศาล สุขวงค์	มัธยมศึกษาตอนต้น(๑)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน
๓๑๑	นางชัชฎาพร แฉียงแรง	บร.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๓๓-๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๓๕,๓๒๐	-	-	๔๓๕,๓๒๐
๓๑๒	นายเอกรัตน์ พุฒแสง	บร.บ.(การบัญชี) ร.ม.	๓๓๓-๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๓๓-๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	(๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	(๓๖,๓๑๐ X ๑๒)
๓๑๓	นางวิภา ปภรพเนา	บร.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๓๓-๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๖๖,๒๖๐	-	-	๓๖๖,๒๖๐
๓๑๔	นางสาวอรุณี บุญยั้ง	ศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๑๒-๔๑๐๑-๐๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๓๓-๑-๑๒-๔๑๐๑-๐๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	(๒๖,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	(๒๖,๖๕๐ X ๑๒)

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และมีความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ที่ ๙๕๒ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (ก.จ.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- |                                     |                   |
|-------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด     | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง               | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง               | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ     | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองกิจการสภา          | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน  | กรรมการ           |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด อบจ. พะเยา      | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล        | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้เสร็จสิ้นภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบุญโต เกียรติวิชัยงาม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

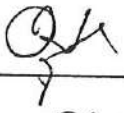

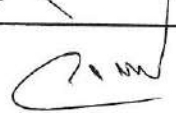
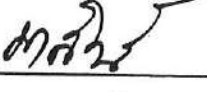



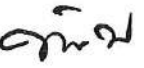


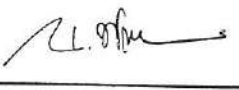
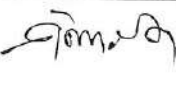


การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันศุกร์ที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา		
๒.	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา		
๓.	ผู้อำนวยการกองกิจการสภา		
๔.	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕.	ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ		None
๖.	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๗.	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน		
๘.	หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.พะเยา		
๙.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล		
๑๐.	นางสาวศุภมาสวดี ภูมิษา		
๑๑.	นางสาวรุ่งมณี ทรัพย์ดี		
๑๒.	นางสาวกัญญาภาณี ตรีไชยเดช		

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันศุกร์ที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

\*\*\*\*\*

รายชื่อผู้มาประชุม				
๑.	นายบุญโต	เกียรติวิชัยงาม	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา	ประธานกรรมการ
๒.	นายอดุลย์	วงศ์ช่างเงิน	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองกิจการสภา	กรรมการ
๓.	นางมาลินี	วิษระวรกานต์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔.	นางอังศุมาลี	วงศ์ราษฎร์	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (แทน) ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ	กรรมการ
๕.	นายอดุลย์	วงศ์ช่างเงิน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.	นางณรินดา	ดารุณภักดี	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๗.	นายทรงวุฒิ	พุทธิสกุลชัย	หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.พะเยา	กรรมการ/ เลขานุการ
๘.	นางสาวดรุณี	คำดี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม				
๙.	นางสาวสุภาวดี	จันทา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๐.	นางณัฐนันท์	พองคำ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๑.	นางสาวกัญญาภัก	ดวงไชยยา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน : นายบุญโต เกียรติวิชัยงาม

การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งจะมีการเริ่มต้นใช้แผนอัตรากำลังฯ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผมขอเปิดการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งนี้เป็นการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันศุกร์ที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อรับรอง (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เลขานุการคณะกรรมการฯ : นายทรงวุฒิ พุทธิสกุลชัย

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๓ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑ บัดนี้ใกล้ถึงเวลาสิ้นสุดครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

หนังสือจังหวัดพะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๖๗๐๑ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่ง ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น ความที่ต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยดำเนินการ ดังนี้

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(ข) กำหนดตำแหน่งข้าราชการประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามข้อ (ก) โดยพิจารณาหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใดสายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามความจำเป็น ความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

(ค) ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่กำหนดในส่วนราชการตามข้อ (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่ ก.จ. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว สำหรับตำแหน่งปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ ๑-๓ ระดับ ๒-๔ หรือระดับ ๓-๕ แล้วแต่กรณี

(ง) การกำหนดตำแหน่งข้าราชการตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

#### ๔. ข้อพิจารณา

ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กำหนดไว้ว่า กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เสนอ ก.จ.จ. แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกันกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังจากได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

ดังนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ ซึ่งกรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีดังนี้

##### ๑. สำนักปลัด อบจ.

- ข้าราชการ จำนวน ๒๗ คน (ว่าง ๑ อัตรာ)
- พนักงานจ้าง จำนวน ๕๙ คน (ว่าง ๔ อัตรာ)

##### ๒. กองกิจการสภา

- ข้าราชการ จำนวน ๘ คน (สายบริหารว่าง ๒ อัตรารอการสรรหาจาก ก.จ.)
- พนักงานจ้าง จำนวน ๔ คน (ว่าง ๒ อัตรารอการสรรหาจาก ก.จ.)

##### ๓. กองคลัง

- ข้าราชการ จำนวน ๑๕ คน (ว่าง ๑ อัตรารอการสรรหาจาก ก.จ.)
- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๒ คน (ว่าง ๒ อัตรารอการสรรหาจาก ก.จ.)

##### ๔. กองแผนและงบประมาณ

- ข้าราชการ จำนวน ๑๕ คน (ว่าง ๑ อัตรารอการสรรหาจาก ก.จ.)
- พนักงานจ้าง จำนวน ๑ คน

##### ๕. กองช่าง

- ข้าราชการ จำนวน ๓๕ คน (สายบริหารว่าง ๑ อัตรารอการสรรหาของ ก.จ., สายปฏิบัติว่าง ๒ อัตรารอการสรรหาจาก ก.จ.)
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑๑ คน (ว่าง ๑๔ อัตรารอการสรรหาจาก ก.จ.)

##### ๖. กองพัสดุและทรัพย์สิน

- ข้าราชการ จำนวน ๑๒ คน (ว่าง ๑ อัตรารอการสรรหาจาก ก.จ.)
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๔ คน

##### ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ข้าราชการ จำนวน ๔ คน

## ๕. ข้อเสนอ

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงขอความเห็นชอบคณะกรรมการฯ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลังฯ หากคณะกรรมการฯ เห็นชอบจักได้เสนอให้ ก.จ.จ. พะเยา เห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ ต่อไป

ผู้อำนวยการกองช่าง : นายอดุลย์ วงศ์ช่างเงิน

ร่างแผนอัตรากำลังฯ เป็นฉบับที่คัดลอกมาจากแผนอัตรากำลังฯ เดิม ไม่ได้มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมและเป็นไปตามหนังสือสั่งการ การพิจารณาจะมีอีกครั้งในฉบับที่มีการปรับปรุงในครั้งต่อไป

ประธาน : นายบุญโต เกียรติวิชัยงาม

ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ ยังไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมแต่อย่างใด ตามที่หนังสือสั่งการได้ระบุไว้ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้จัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เสนอ ก.จ.จ. ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกันกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังจากได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

มติที่ประชุม :

เห็นชอบตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเสนอ ก.จ.จ. พะเยา เพื่อขอความเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)

ประธาน : นายบุญโต เกียรติวิชัยงาม

คณะกรรมการฯ ท่านใดมีเรื่องนำเสนอที่ประชุมหรือไม่ครับ หากไม่มีข้อเสนอ ผมขอขอบคุณคณะกรรมการฯ ทุกท่านครับ ขออนุญาตปิดการประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
(นางสาวกัญญาภัค ดวงไชยา)  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม  
(นายทรงวุฒิ พุทธิสกุลชัย)  
หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.พะเยา  
เลขานุการคณะกรรมการฯ