



แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
กองการเจ้าหน้าที่  
โทร. ๐๕๔-๔๐๙๔๐๐ - ๓ ต่อ ๑๑๕,๑๑๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ปรากฏการรายรับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจะลดลงจากข้อบัญญัติงบประมาณ ปี ๒๕๖๔ ดังนั้นจึงส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายอัครา พรหมเผ่า)  
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 และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

กองการเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการ	๕๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๕๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๘๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๙๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๑๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๓๖

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมาตรา ๒๕๐ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ กรณีดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้ “เมื่อนำอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งองค์ความรู้ ภายใต้อการเป็นประชาคมอาเซียน”และนอกจากนี้ยังได้มี การกำหนดนโยบายในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีการดำเนินการอันจะนำสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดพะเยาข้างต้น 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 ให้ไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดพะเยานั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในองค์กรเป็นองค์ประกอบ และทรัพยากรที่ถือว่าเป็นปัจจัยหลักและมีความสำคัญที่สุดก็คือบุคลากรขององค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีคุณภาพเนื่องจากปัจจัยส่วนนี้จะเป็นกลไกที่ผลักดันให้ปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการให้เกิดการเคลื่อนไหว มีการ ดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดให้สำเร็จตามเป้าหมาย

### ๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.) พะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

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

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งการปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภท และสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๗ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตาม ข้อ ๑๕ เสนอให้ ก.จ. จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อ ก.จ. จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวเพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๑๕ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

ข้อ ๒๐ ในระหว่างที่ประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี้ยจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่ต่อ ก.จ. จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

๑.๔ หนังสือจังหวัดพะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๓๙๙ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางกรคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดว่า ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า อัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ทำให้ค่าใช้จ่ายสูงและอาจเกินกรอบที่กฎหมายกำหนด ก็ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อยุบตำแหน่งว่างนั้น ต่อไป

๑.๕ ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยประกาศใช้ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ประกอบกับประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) โดยประกาศใช้ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ได้กำหนดอัตรากำลัง รวม ๖๕๗ อัตรากำลัง

๑.๖ เนื่องจากประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาลดลง ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น ซึ่งไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ จึงต้องมีการปรับลดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีการกำหนดตำแหน่งและการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (ก.จ.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ ชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน 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 และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบแนวคิดและทฤษฎี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งประกอบด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน และหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตาม

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของจังหวัดพะเยา

๓.๑.๑) ผลักดันให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีการพัฒนาเพื่อตอบสนองต่องานและภารกิจได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ อีกทั้งสามารถให้การสนับสนุนต่อหน่วยงานของรัฐในภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน กำหนดอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๑.๒) ปรับกระบวนการทัศน์และการจัดการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงาน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม อันจะทำให้เกิดการพัฒนาในการบริการประชาชนให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓.๑.๓) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาองค์กร และ เชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นและให้บริการประชาชน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด โดยกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงาน ต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงหลัก ดังนี้

๓.๔.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๔.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 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 “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการ



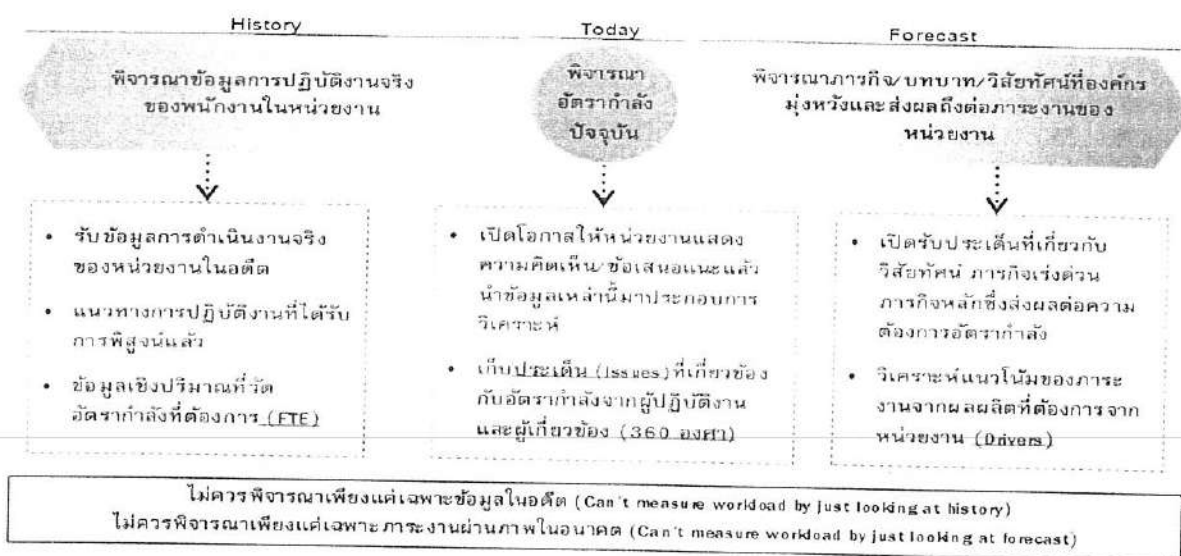
กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการ กำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และ รวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือก จากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์กร”

● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมา ปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ อำนวยรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

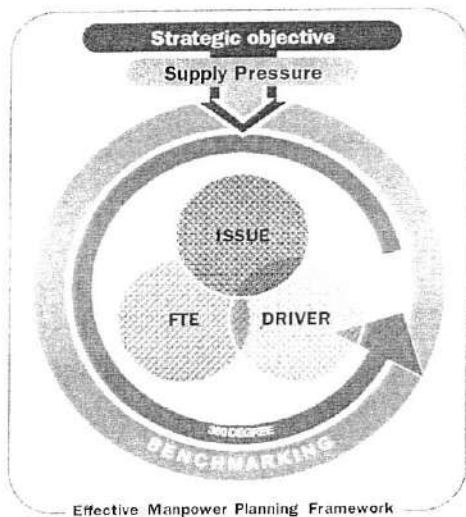
● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็น กิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่าง เพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง กับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมและคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรใน ช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการ ที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๓.๗ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสรรคกำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติซึ่งเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการ ศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ค.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “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 จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและขัดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านช่างจะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของช่าง เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้กับประชาชนในได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ

งานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นหัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายซึ่งประกอบด้วย

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตราค่าจ้าง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่ง ในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

๑.๑. กรณีมีผู้ครองตำแหน่ง

(อัตราเงินเดือน + เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนของอัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน) x ๑๒

๑.๒. กรณีตำแหน่งว่าง

$(\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับแรกบรรจุ} + \text{อัตราเงินเดือนขั้นสูงที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ}) \times ๑๒$

๒

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

๒.๑ กรณีมีผู้ครองตำแหน่ง

(อัตราเงินเดือน + เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนของอัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน) x ๑๒

๒.๒ กรณีตำแหน่งว่าง

$((\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ} + \text{ขั้นสูงของระดับนั้น}) + \text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม(ถ้ามี)}) \times ๑๒$

๒

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานจ้างที่ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**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 วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๑. ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่
๒. งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาได้ดำเนินการคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกประเภท

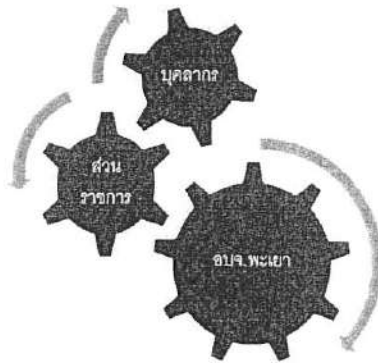
๓. ตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อไป เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับภาระประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (การตรวจประเมิน LPA)

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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองคลัง กองช่าง กองแผนและงบประมาณ กองพัสดุและทรัพย์สิน และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



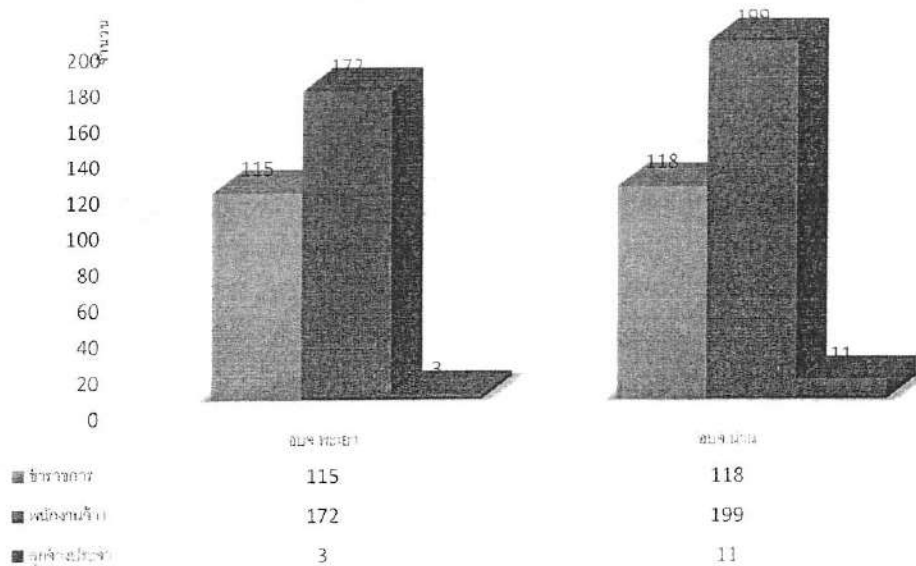
▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วน

ราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้อง ในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง  
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยากับองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีอัตรากำลังที่ยังคงแตกต่างกัน เมื่อเทียบกับงบประมาณจะพบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้ตั้งงบประมาณในปี ๒๕๖๔ ไว้จำนวน ๕๑๑,๐๔๗,๕๐๐ บาท และองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้ตั้งงบประมาณ ปี ๒๕๖๔ ไว้จำนวน ๔๘๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ งบประมาณการรายรับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจะลดลงจากข้อบัญญัติงบประมาณ ปี ๒๕๖๔ ดังนั้นจึงส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เพิ่มขึ้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ และมีมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

๓.๘ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

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

๓.๘.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๘.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๘.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานใน

๓.๘.๕ ระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยรวม

๓.๘.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

#### 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

- ปัจจัยเงินทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ยังไม่เพียงพอและไม่กระจายอย่างทั่วถึง
- ขาดแคลนตลาดกลาง ในการแลกเปลี่ยนสินค้าภาคเกษตรและไม่มีคลังสินค้าที่จะรวบรวมสินค้าประเภทพาณิชย์กรรมการค้า
- ปัจจัยการผลิต ในภาคเกษตรกรรมนั้น ส่วนใหญ่พื้นที่การเกษตรจะเป็นเขตเขตน้ำฝนซึ่งในแต่ละปีจะมีปริมาณฝนน้อยและมีความแปรปรวนของธรรมชาติสูง

นอกจากนี้ปัจจัยการผลิต ในด้านดินก็มีคุณภาพไม่เหมาะสมต่อการเพาะปลูกในบางพื้นที่ ทำให้ผลผลิตที่ได้ มีน้อยและขาดคุณภาพ เนื่องจากการผลิตส่วนใหญ่จะเป็นพืชดั้งเดิมและใช้วิธีการผลิตแบบเดิม เป็นผลให้ผลผลิตที่ได้เสียเปรียบในด้านของราคา อีกทั้งการปลูกพืชบางชนิดมีมากเกินไปเกินความต้องการของตลาด ทำให้เกิดสภาวะสินค้าล้นตลาด

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ การผลิตในภาคเกษตรนั้น ส่วนใหญ่เป็นการผลิตแบบเกษตรรายย่อย ซึ่งมีพื้นที่น้อย และใช้แรงงานไม่มากนัก เนื่องจากการขาดปัจจัยแรงงานในภาคเกษตรทำให้ไม่มีการรวมกลุ่มและขาดอำนาจในการต่อรองด้านการตลาด ประกอบกับสภาวะการแข่งขันของผู้ซื้อ มีน้อยราย ทำให้เกษตรกรต้องมีการหนีสินเพิ่มขึ้น อันเนื่องจากการขยายผลผลิตได้ไม่คุ้มค่ากับการลงทุนที่ต้องไปกู้ยืมจากแหล่งสถาบันการเงินหรือแหล่งเงินกู้นอกระบบ

#### ๔.๓ ปัญหาด้านการท่องเที่ยว

แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ที่สำคัญจังหวัดพะเยา จะเป็นแค่เมืองผ่านของนักท่องเที่ยวจะมีแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในเมืองเท่านั้น ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคือบริเวณกว๊านพะเยา วัดศรีโคมคำและวัดอนาลโย

สำหรับแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ตามแหล่งต่าง ๆ ของจังหวัดไม่ได้รับความสนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยวเท่าที่ควร อีกทั้งไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ทั้งในด้านภูมิทัศน์ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งการคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวบางพื้นที่อยู่ในสภาพที่ชำรุด จะต้องได้รับการปรับปรุงจำนวนมากขึ้น

ที่สำคัญประการหนึ่งคือ ไม่มีศูนย์รวมข่าวสารและการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ อัตราค่าสิ่งของเจ้าหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่นักท่องเที่ยวก็มี จำนวนน้อย

#### ๔.๔ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในจังหวัดพะเยานับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาขยะสิ่งปฏิกูลจากสถานประกอบการ มลภาวะทางอากาศ และปัญหาที่เกิดจากกระบวนการธรรมชาติเอง

#### ๔.๕ ปัญหาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ลักษณะปัญหาเนื่องจากขณะนี้ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจทำให้ธุรกิจภาคเอกชนได้ปิดตัวลงและได้เลิกจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง ไม่เดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมทำให้เกิดปัญหาการว่างงานมาก

#### ๔.๖ ปัญหาด้านสังคม

ลักษณะปัญหา ปัจจุบันเกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสังคม ยาเสพติดเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งผลกระทบต่อภาพรวมของสังคม ก่อให้เกิดปัญหาที่เป็นภาระของสังคมที่จะต้องดูแลและป้องกันการเกิดของปัญหาเหล่านี้



## ๔.๗ ปัญหาด้านการบริการ

ลักษณะปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดขึ้นในลักษณะที่ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความเกรงกลัวในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทางราชการ จึงไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพะเยาสามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) เพื่อวิเคราะห์ ศักยภาพขององค์กร ได้ดังนี้

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

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

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis)

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิตจุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหานั้น ดังนี้

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจสนับสนุนจากประชาชน และ

ทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ

- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและ

ต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึงโอกาส เป็นผลจากที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสต่างแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

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

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

- พรบ.บริหารงานบุคคล กำหนดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นไว้มาก ทำให้บางครั้งการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยังขาดในส่วนของการศึกษาค่างาน ปริมาณงานที่เพียงพอ

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการบริหารงาน 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>- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา</li> <li>- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</li> <li>- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ</li> <li>- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน</li> <li>- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง</li> <li>- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น</li> <li>- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ</li> </ul>	<p>การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรกำหนดนโยบายอัตรากำลังคน เพื่อจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน</li> <li>- ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น</li> </ul>	<p>นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเมื่อเทียบกับภารกิจที่รับผิดชอบ</p> <p>ยกเลิกอัตรากำลังในพันธกิจที่ไม่จำเป็นแล้ว นำอัตรากำลังคนไปใช้ในพันธกิจที่มีความจำเป็น</p>
W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม</li> <li>- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน</li> <li>- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร</li> <li>- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดองค์กร และการเรียนรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจ ให้พนักงานจ้างทราบ</li> <li>- ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น</li> </ul>	<p>กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีพันธกิจร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และผู้บริหารควรมอบหมายงานตามพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน</p>

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

<p>การวิเคราะห์ SWOT</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p>	<p>การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์</p>	<p>นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเมื่อเทียบกับภารกิจที่รับผิดชอบ</p>
<p>T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พบ.บริหารงานบุคคล กำหนดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นไว้มาก ทำให้บางครั้งการบริหารจัดตั้งบุคลากรยังขาดในส่วนของการศึกษาค่างาน ปริมาณงานที่เพียงพอ</li> <li>- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร</li> <li>- ระบบประเมินไม่เพียงพอ</li> <li>- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการจัดตั้งบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคนให้ชัดเจน</li> </ul>	<p>กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบาย ด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคนและให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของส่วนราชการทุกเดือน</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. หน่วยงานจัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้แก่หลักสูตรภายนอก
๓. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร
๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร
๖. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการเคารพผู้สูงอาวุโสเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง
๗. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
๘. มีเอกสารเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น เอกสาร แผ่นพับ หนังสือ คู่มือซีดี เว็บไซต์ฯ
๙. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
๑๐. มีช่องทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๑๑. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงกว่าโดยการทำงานเป็นทีม และการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ
๑๒. มีการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร
๑๓. มีการดำเนินการตามแผนการติดตามประเมินผลและปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากร
๑๔. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ในทุกระดับ
๑๕. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๖. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เป็นอย่างดี

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

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

## ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

### โอกาส (Opportunities : O)

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

### อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบางตัวยังไม่ครอบคลุมไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและไม่ยังไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนไป
๒. งบประมาณไม่เพียงพอ
๓. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณลงสู่ท้องถิ่นมีสัดส่วนลดลง
๔. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
๕. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

## ๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑. การกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

### ๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๑๗ (๑๓))
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร (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 การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา ๔๕ (๒) และมาตรา ๑๗ (๑))
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๗ (๕))
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น 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) การส่งเสริมการกีฬาจาริต ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ (มาตรา ๑๗ (๒๐))
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๔๕ (๖))

๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและราชการที่มีได้กำหนด ให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานรัฐพิธี

งานบริหารบ้านเมืองที่ดี งานรักษาความสะอาดความปลอดภัยของสถานที่ราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานควบคุมการเบกจ่าย งานจัดทำฎีกา งานควบคุมภายใน งานควบคุมวินลาของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (LPA) ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานการประชุมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง (MOU) งานบริหารข้อมูล สถิติ งานประสานงานหน่วยงานอื่น งานที่มีได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของกองราชการใด

๑.๒ ฝ่ายนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนิติการ งานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการและลูกจ้างและพนักงานจ้าง รับเรื่องราวร้องเรียน ร้องทุกข์ งานดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด งานการดำเนินการทางนิติกรรมสัญญา งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่น ๆ การดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษาศาลยุติธรรม การดำเนินการทางกฎหมาย งานตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน งานออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ งานรวบรวมข้อระเบียบกฎหมายท้องถิ่น ให้คำปรึกษาแนะนำเสนอความเห็นและตอบข้อหารือด้านงานกฎหมาย งานแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต งานป้องกันและการปราบปรามการทุจริต (ป.ป.ช., ป.ป.ท. และ ป.ป.ง.) งานการบริหารความเสี่ยง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว งานวางแผนการส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว ตลอดจนทรัพยากรทางการท่องเที่ยวและคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่สถานที่ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ โบราณสถาน โบราณวัตถุ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ดนตรี และเส้นทางคมนาคมในการเดินทางท่องเที่ยว งานจัดทำสื่อ จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ งานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) งานกิจการพาณิชย์ งานปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว

๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท งานจัดทำแผนป้องกันฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและภาพถ่ายกิจกรรม/โครงการ เอกสาร หลักฐาน งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน งานแจ้งเตือนประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานสนับสนุนจัดการวางแผนและการคุ้มครอง งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร งานส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานซ่อมแซมและบำรุงสิ่งสาธารณูปโภคและบริโภค งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงในฝ่าย

## ๒. สำนักงานเลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานเลขานุการของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานการประชุมสภาประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประชุมกรรมการต่าง ๆ ของคณะผู้บริหารหรือสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุม การติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะผู้บริหารหรือสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานระเบียบ

การทะเบียนประวัติ งานสิทธิสวัสดิการของ คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการประชุม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงาน การประชุมงานเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานแปรญัตติ การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การบริหารจัดการห้องประชุม สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

๒.๒ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนประวัติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตรวจสอบวาระการดำรงตำแหน่งคุณสมบัติต่าง ๆ ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานสิทธิและสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานบริการให้ความช่วยเหลือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการเสนอโครงการพัฒนาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดงานสารบรรณของสภาท้องถิ่น งานที่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการขอความอนุเคราะห์ให้ช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเกษตร ภัยแล้ง วัสดุภัย อุทกภัย ภัยหนาว และผลกระทบจากแผ่นดินไหวจากผู้นำท้องถิ่น และประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อน การรายงานทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น งานประชาสัมพันธ์กิจการของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่นและจังหวัดแบบบูรณาการ การจัดทำเวที การจัดทำแผนชุมชนระดับหมู่บ้าน/ชุมชน จัดทำแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วม การจัดประชาคม การนำปัญหาความต้องการข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญโดยจัดทำเป็นโครงการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น จัดทำรายงานการประชุมประชาคมในระดับต่าง ๆ จัดทำโครงการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาพบประชาชน งานเลขานุการของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานแต่งตั้งคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุมของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด การติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานระเบียบ การทะเบียนประวัติของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประเมินผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานสิทธิสวัสดิการของคณะผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

### ๓. กองคลัง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงินการเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ

บ้านญาติ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานจัดทำงบการเงินและงบแสดงฐานะการเงินประจำเดือน ประจำปี โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานงานเบิกจ่าย รับเงิน นำส่งเงินเก็บรักษาเงิน เอกสารแทนตัวเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเบิกเงิน งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกหมวดรายจ่าย งานรับโอนเงินจากคลังจังหวัด งานจัดสรรเงินต่าง ๆ งานจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ งานบันทึกข้อมูลโปรแกรมบำเหน็จบำนาญ

๓.๒ ฝ่ายสถิติการคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งานบันทึกบัญชีและรายงานการเงินและงบแสดงฐานะการเงินประจำเดือน ประจำปี งานทะเบียนคุมรายได้รายจ่ายทุกประเภท งานตรวจสอบบัญชี งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ บันทึกรายการข้อมูลงบประมาณประจำปี งานเกี่ยวกับสถิติการเงินการคลัง

๓.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนพัฒนารายได้ งานออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากการค่าน้ำมัน ยาสูบและผู้เข้าพักในโรงแรม งานประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษี รายงานผลการจัดเก็บรายได้จัดทำทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี

#### ๔. กองช่าง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง งานปรับปรุงภูมิทัศน์ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การจัดทำประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ทะเบียนประวัติการใช้เครื่องเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับ แผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจออกแบบ และจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ งานบริการด้านงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณการ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชน และหน่วยงานอื่น งานวางแผนและจัดทำผังเมืองประเภทต่าง ๆ งานประมาณราคาและกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ

๔.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนและปฏิบัติงานประจำปี งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงการถนน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดงานตรวจสอบการก่อสร้างซ่อมบำรุง งานแผนการควบคุมการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำอื่น ๆ งานแผนที่แสดงข้อมูลถนนและเส้นทางคมนาคม รายงานผลงานประจำปีเกี่ยวกับการก่อสร้างถนนลาดยาง/คอนกรีต งานจัดสถานที่ งานรัฐพิธีต่าง ๆ

๔.๓ ฝ่ายเครื่องจักรกล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกลประจำปี งานรวบรวมประวัติรถยนต์และเครื่องจักรกลและประวัติการซ่อมบำรุง งานแผนงาน และการควบคุมการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานดูแลบำรุงรักษา บริเวณศูนย์เครื่องมือกล และบริเวณสำนักงาน

๔.๔ ฝ่ายทางหลวงชนบท มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงทางบกและทางน้ำที่ได้รับการถ่ายโอนและจัดทำทะเบียนประวัติ งานการส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานแผนงาน/โครงการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ งานแบบแปลน/แผนผังแสดงที่ตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ จัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงิน งานควบคุมดูแล เก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์ งานขออนุมัติจัดซื้อ-จัดจ้าง งานจัดทำแผนพัสดุ งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของกองสาธารณสุข การใช้รถยนต์ส่วนกลาง งานควบคุมการเบิกจ่าย งานจัดทำฎีกา งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายจ่ายเพิ่มเติม โอนแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ งานรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานควบคุมภายใน งานควบคุมวินัยของกองสาธารณสุข งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (LPA) ของกองสาธารณสุข งานจัดทำข้อมูลตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของกองสาธารณสุข งานจัดทำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกองสาธารณสุข งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานการเบิกค่าตอบแทน ค่าป่วยการอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัด ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง (MOU) งานบริหารข้อมูล สถิติ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๕.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารสาธารณสุข งานวางแผนด้านสาธารณสุข งานจัดทำแผนตามโครงการบริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับสาธารณสุขท้องถิ่น โดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด งานประสานแผนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่าง ๆ จากผลการปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลงานรวบรวมแผนปฏิบัติงานสาธารณสุขประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานข้อมูล ข่าวสาร จัดทำสนับสนุนระเบียบและรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง งานประเมินผลด้านสาธารณสุข งานนิเทศและติดตามผลงานทางด้านสาธารณสุข ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ

ตามที่ได้รับมอบหมาย งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข งานฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านสาธารณสุข งานพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข งานติดตามและประเมินผลด้านสาธารณสุข งานถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

**๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพ งานจัดทำแผนการตรวจเยี่ยมบ้านเพื่อติดตามดูแลส่งเสริมสุขภาพ การให้รณรงค์ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับอาชีวอนามัย งานกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา งานสารบรรณของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา งานการเงินของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา งานประชาสัมพันธ์กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา งานตรวจและติดตามของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา งานเฝ้าระวังโรคระบาด งานระบาดวิทยา งานส่งเสริมป้องกันการควบคุมโรค งานป้องกันและระงับโรคติดต่อและไม่ติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย งานอนามัยแม่และเด็ก งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค งานวางแผนครอบครัว งานพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ งานควบคุมโรคสัตว์และแมลงนำโรค งานอาหารปลอดภัย งานส่งเสริมการใช้สมุนไพร งานป้องกันและบำบัดการใช้สารเสพติด งานบริการ ข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางด้านวิชาการ งานควบคุมมลพิษ งานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม งานตรวจและติดตามด้านสุขอนามัย ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และตามที่ได้รับมอบหมาย

**๕.๔ ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำข้อมูลด้านจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานประสานการมีส่วนร่วมของหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาความร่วมมือและส่งเสริม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานบริหารจัดการโครงการบริหารโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์ งานดำเนินการจัดเก็บและขนส่งผักตบชวาเข้าสู่โรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานควบคุมปริมาณผักตบชวาบริเวณกว๊านพะเยาให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสม โดยดำเนินการจัดเก็บและนำมาใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง งานผลิตปุ๋ยอินทรีย์อัดเม็ด งานผลิตปุ๋ยน้ำชีวภาพ งานผลิตอาหารสัตว์ งานจัดซื้อวัตถุดิบเพื่อนำมาผลิตปุ๋ยอินทรีย์ งานจัดซื้อ จัดจ้างอุปกรณ์และครุภัณฑ์เกี่ยวกับกระบวนการในการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับปุ๋ยอินทรีย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานติดตามและประเมินผลและวิเคราะห์โครงการ งานฝึกอบรมและศึกษาดูงาน งานวิจัยและทดสอบคุณภาพปุ๋ยอินทรีย์ งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล ยานพาหนะ น้ำประปาและระบบไฟฟ้าภายในโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและ

ประเมินผลแผนงานและโครงการ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๖.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรอบยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยาและแผนการดำเนินงานประจำปี

๖.๒ ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี/ชั่วคราว งานแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ งานเกี่ยวกับการโอนเงิน งบประมาณรายจ่าย งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานโครงการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๖.๓ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ งานสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานติดต่อประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๖.๔ ฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางระบบและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ งานประชาสัมพันธ์ งานพัฒนาระบบข้อมูลที่ใช้ในสำนักงานให้เป็นข้อมูลเชิงบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ งานพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตสำหรับให้บริการ งานจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร งานฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานสถิติ และข้อมูลต่าง ๆ

๗. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัยงานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษา ปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่าย ทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การศึกษา งานการศาสนา งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น งานการกีฬาและ นันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษาออกโรงเรียน งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและ กองทุนเพื่อการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๗.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงิน งานควบคุมดูแล เก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์ งานขออนุมัติจัดซื้อ-จัดจ้าง งานจัดทำแผนพัสดุ งานจัดทำ ทะเบียนทรัพย์สินของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การใช้รถยนต์ส่วนกลาง งานควบคุมการเบิกจ่าย งานจัดทำฎีกา งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายจ่ายเพิ่มเติม โอนแก้ไขเปลี่ยนแปลง รายการงบประมาณ งานรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานควบคุมภายใน งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (LPA) ของกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม งานจัดทำข้อมูลตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการเพื่อกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานจัดทำข้อมูลการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัด ตามข้อตกลง การปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง (MOU) งานบริหารข้อมูล สถิติและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย

๗.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา งานวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำโครงการงบประมาณประจำปี งานศึกษานานาชาติ งานพัฒนาการศึกษา งานขยาย โอกาสทางการศึกษา งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการ พัฒนาบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น งานวิเคราะห์วางแผนจัดอัตรากำลัง งานประชุมสัมมนาและการศึกษาดูงานงานควบคุมดูแลและสนับสนุนการจัดการศึกษา งานจัดตั้งรับโอน สถานศึกษาและประเมินความพร้อมในการจัดตั้งสถานศึกษา งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา งานพัฒนา ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา งานสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษา งานสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของผู้เรียนภายในสถานศึกษาตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ งานส่งเสริมกิจกรรมผู้เรียนตามหลักสูตร งานจัดทำแผนเพื่ออุดหนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานอื่นที่ขอรับการ สนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

๗.๓ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานส่งเสริม กิจกรรมทางศาสนา วันสำคัญและพิธีทางศาสนาพุทธและศาสนาอื่น ๆ ที่ประชาชนในท้องถิ่นให้การนับถือ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น งานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมจริยธรรมในสถานศึกษา งานประชาสัมพันธ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีวันสำคัญต่าง ๆ งานส่งเสริมการจัดงานประเพณีท้องถิ่น งานศิลปะหัตถกรรม งานส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น งานสนับสนุน ส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น งานรวบรวมความรู้ทางวัฒนธรรมเพื่อประกอบการพัฒนาและแนวทางการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม งานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์วิทยาศาสตร์และการเรียนรู้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จัดให้บริการห้องสมุดศูนย์วิทยาศาสตร์ พิพิธภัณฑ์การเรียนรู้เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของประชาชน งานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการความรู้แก่ประชาชน งานส่งเสริม การสร้างเครือข่าย ถ่ายทอดความรู้และบริการเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อประชาชน งานส่งเสริม สนับสนุนและอนุรักษ์พิพิธภัณฑ์ งานสนับสนุนและส่งเสริมจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยแก่ ประชาชน การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ วิทยาลัยชุมชน ศูนย์สามวัยหรือการศึกษาที่ไม่ใช่ภาคบังคับ งานข้อมูล งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพให้แก่เยาวชนและ ประชาชนทั่วไป งานจัดทำแผนเพื่ออุดหนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานอื่นที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

๗.๔ ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา และนันทนาการของเด็กและเยาวชนทั้งระดับจังหวัด ระดับภูมิภาคและระดับประเทศ งานส่งเสริมกิจกรรม ทางด้านกีฬาและนันทนาการของประชาชนทั่วไปทั้งระดับจังหวัด ระดับภูมิภาคและระดับประเทศ งานจัดทำ แผนพัฒนาทางการกีฬาและนันทนาการ งานการจัดทำแผนการจัดการแข่งขันกีฬาและการออกกำลังกาย งานจัดหาอุปกรณ์ การกีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มารับบริการ ณ สนามกีฬาองค์การ



บริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานดูแลบำรุงรักษาสนามกีฬาและสถานที่ออกกำลังกายที่อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านกีฬาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มพิเศษและผู้ด้อยโอกาสได้เล่นกีฬาและออกกำลังกาย งานสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านกีฬา ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินการงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### ๙. กองพัสดุและทรัพย์สิน

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุและทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง งานขออนุมัติเบิกตัดปี ขอย้ายเวลาเบิกตัดปี งานจัดทำ งานจัดทำหนังสือรับรองผลงานและทะเบียนคุมหนังสือรับรองผลงาน งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานจัดทำบัญชีทรัพย์สิน งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี งานการจำหน่ายพัสดุ งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สินและทะเบียนคุมการยืม งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ งานอนุญาตและจัดทำบันทึกข้อตกลงการให้หน่วยงานอื่นใช้พัสดุประเภทที่ดินและสิ่งก่อสร้าง งานการคำนวณค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สินทุกประเภท งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล งานเกี่ยวกับการจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเงินนอกงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานตอบข้อซักถาม ข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในดังนี้

๙.๑ ฝ่ายจัดหาพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง งานขออนุมัติเบิกตัดปี ขอย้ายเวลาเบิกตัดปี งานจัดทำหนังสือรับรองผลงาน และทะเบียนคุมหนังสือรับรองผลงาน งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเงินนอก

งบประมาณ งานประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานตอบข้อซักถาม ข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

๙.๒ ฝ่ายทะเบียนพัสดุทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และทรัพย์สิน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานจัดทำงบทรัพย์สิน งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี งานการจำหน่ายพัสดุ งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สินและทะเบียนคุมการยืม งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ งานอนุญาตและจัดทำบันทึกข้อตกลงการให้หน่วยงานอื่นใช้พัสดุประเภทที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง งานการคำนวณ ค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สินทุกประเภท งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล

๑๐. กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุ และแต่งตั้ง งานจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานการลา ทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการ คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑๐.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงิน งานควบคุมดูแล เก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์ งานขออนุมัติจัดซื้อ จัดจ้าง งานจัดทำแผนพัสดุ งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของกองการเจ้าหน้าที่ การใช้รถยนต์ส่วนบุคคล งานควบคุมการเบิกจ่าย งานจัดทำฎีกา งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายจ่ายเพิ่มเติม โอนแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ งานจัดทำบัตรประจำตัวบุคลากร งานรวบรวมคำสั่งมอบหมายหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา งานควบคุมภายใน งานควบคุมวันลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ งานควบคุมเวลาการปฏิบัติราชการ งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (LPA) ของกองการเจ้าหน้าที่ งานจัดทำข้อมูลตามแบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของกองการเจ้าหน้าที่ งานจัดทำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมือง

ที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกองการเจ้าหน้าที่งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง (MOU) และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๑๐.๒ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสรรหา การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานการถ่ายโอนข้าราชการ งานการสรรหา การสอบ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน งานบรรจุแต่งตั้ง งานการรับโอน งานการย้าย งานการเปลี่ยนสายงาน งานการสับเปลี่ยนตำแหน่ง งานการพ้นจากตำแหน่งและออกจากราชการ งานการขอกลับเข้ารับราชการ งานการออกคำสั่งรักษาราชการแทน รักษาการในตำแหน่ง ช่วยปฏิบัติราชการ และสั่งประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ค่าครองชีพพนักงานจ้างการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง การเลิกจ้าง การลาออกจากราชการ การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้าง งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๑๐.๓ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรมสัมมนาของบุคลากร งานฝึกอบรมส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม งานประเมินผลโครงการฝึกอบรม งานสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรในสังกัด งานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร งานเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ งานบำเหน็จบำนาญ งานออกหนังสือรับรองบุคคล งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์บุคลากร และประกาศเกียรติคุณบุคลากร งานพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติราชการ งานการเลื่อนระดับ งานปรับเพิ่มตามคุณวุฒิ งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน งานการเลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเพิ่ม พ.ส.ร. งานการให้ทุนการศึกษาของบุคลากร งานจัดเก็บข้อมูลบุคลากรโดยระบบสารสนเทศ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานสวัสดิการเกี่ยวกับคำรักษาพยาบาล (สปลช.) งานปรับปรุงฐานข้อมูลด้านเงินเดือนในระบบ e-laas งานประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพ และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการ รวมทั้งเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนรายเดือนของข้าราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๑๐.๔ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนุวินัย อนุอุทธรณ์ งานให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินการทางวินัย งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม งานจัดทำ ปรับปรุง แก้ไขประมวลจริยธรรม งานกำกับดูแล ควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม และดำเนินงานในฐานะผู้ช่วยเหลือขบวนการคณะกรรมการจริยธรรม และงานประเมินผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม งานออกระเบียบคำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการประชุมประจำเดือน ก.จ.จ. งานจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามมติ ก.จ.จ. งานสารบรรณของสำนักงานก.จ.จ. งานที่ได้รับมอบหมายจาก ก.จ.จ. หรือสำนักงาน ก.จ.จ. และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

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 โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### หมวด ๒

##### การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขูปการ
- (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 และ  
 สาธารณสถานอื่น ๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยใน  
 ชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด  
 มาตรา ๑๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๖ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ใน  
 การจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตาม  
 ระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(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 และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ  
 บุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๑๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๑๗) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๑๘) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๑๙) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(๒๐) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๒๑) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(๒๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๒๔) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๒๕) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๒๘) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด

(๒๙) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุนี้ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จึงได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพะเยาดังนี้

ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานจ้างไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา

การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเป็นองค์กรบริหารส่วนจังหวัดขนาดเล็ก ด้วยบริบทขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ

### ๓. กฎหมายอื่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปเพิ่มเติมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้งบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงซึ่งได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นสมควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

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

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

จากสถานะของประเทศ และบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

##### ๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ 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 (การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 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) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทาน

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

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 และรักษา ดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบ เรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความ มั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม



(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

## ๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม

(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) การเสริมสร้างให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

## ๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

## ๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(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 ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

**การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning)**

เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้นประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

**เป้าหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒**

- (๑) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
- (๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัย

อย่างมีคุณภาพ

- (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

(เชียงใหม่-พะเยา-แพร่-น่าน)

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

ประตูการค้าสู่สากล โดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา

สินค้าเกษตรปลอดภัย ประชาชนร่วมใจอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒

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

## 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 และสร้างองค์ความรู้ให้ชุมชนมีภูมิคุ้มกันทาง  
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 อนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืน

๓.๒ พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่าง  
มีประสิทธิภาพ

๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อปท เพื่อการสนับสนุนการบริหารจัดการ  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

แนวทางพัฒนา

๔.๑ ปกป้อง เติบโต สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความ  
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 ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

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

## ๒.. ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

### ๒.๑ วิสัยทัศน์

“ เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งองค์ความรู้  
ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน ”

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) 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) การรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น ประชาชนมีสุขภาพ

อนามัยที่ดี สังคมเข้มแข็งภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน

(๓) ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการพัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟู และมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพโดยประชาชนมีส่วนร่วม

(๔) หมู่บ้าน/ชุมชน องค์กรประชาชน มีความเข้มแข็ง และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๕) องค์กรและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประชาชนมีความพึงพอใจการดำเนินงานมีความโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วม

(๖) การให้บริการสาธารณะมีการประสานความร่วมมือจากทุกภาคีเครือข่าย องค์กรและ

ประชาชน

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

#### ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(๑) ร้อยของจำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) ร้อยละของจำนวนโครงการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๓) ร้อยละของจำนวนโครงการด้านการศึกษา สาธารณสุข ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น 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 และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชน

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

###### กลยุทธ์ ประกอบด้วย

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

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

###### กลยุทธ์ ประกอบด้วย

- ๔.๑ ปกป้อง เติตทูน สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ
- ๔.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน
- ๔.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๔ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

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 ที่มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งจังหวัดจึงมีข้อจำกัดในการพัฒนาในหลายๆ ด้าน แตกต่างจากจังหวัด ที่มีผู้แทนส่วนราชการของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ประจำในพื้นที่จังหวัด ทำให้การขับเคลื่อนการพัฒนา เป็นไปอย่างสอดคล้องต่อเนื่อง มีความชัดเจนและสามารถร่วมกันดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ จึงกำหนดได้ในภาพ ที่กว้างกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา และได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาไว้คือ “เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีองค์ความรู้ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน” การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของ อบจ. จะพิจารณากำหนดตามลักษณะภารกิจและแผนงาน/โครงการของ อบจ. ในแต่ละยุทธศาสตร์ ที่จะดำเนินการโดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัดภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

### ๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง/ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคมเพื่อการสัญจร และการขนส่งที่ขมผลทางการเกษตร
- ๑.๒ ส่งเสริมปัจจัยการผลิต พัฒนาคุณภาพดิน การบริหารจัดการน้ำ และปรับปรุงพันธุ์พืชพันธุ์สัตว์
- ๑.๓ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยยกระดับมาตรฐานตามผลิตภัณฑ์
- ๑.๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มรายได้แก่หมู่บ้าน/ชุมชน
- ๑.๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตรตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ๒. หมู่บ้าน/ชุมชน และประชาชนมีความเข้มแข็ง

- ๒.๑ พัฒนาคนและความเข้มแข็งของสังคม โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม
- ๒.๒ พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา
- ๒.๓ อนุรักษ์ สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๔ สร้างเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒.๕ พัฒนาสังคมให้สงบสุข และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๖ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด แรงงานและการค้ามนุษย์

### ๓. อนุรักษ์ พัฒนา พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- ๓.๑ อนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำป่าไม้ โบราณสถานและโบราณวัตถุ
- ๓.๒ แก้ไขปัญหาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ขยะ น้ำเสีย หมอกควัน และไฟป่า



๔. พัฒนาการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

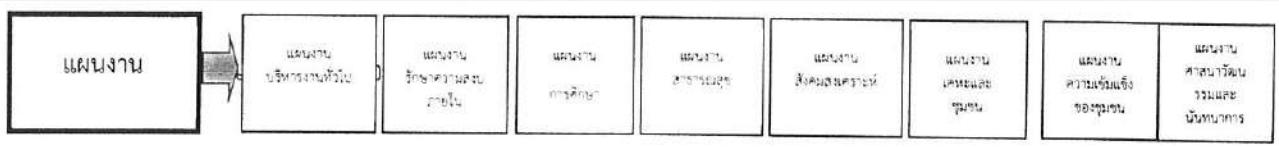
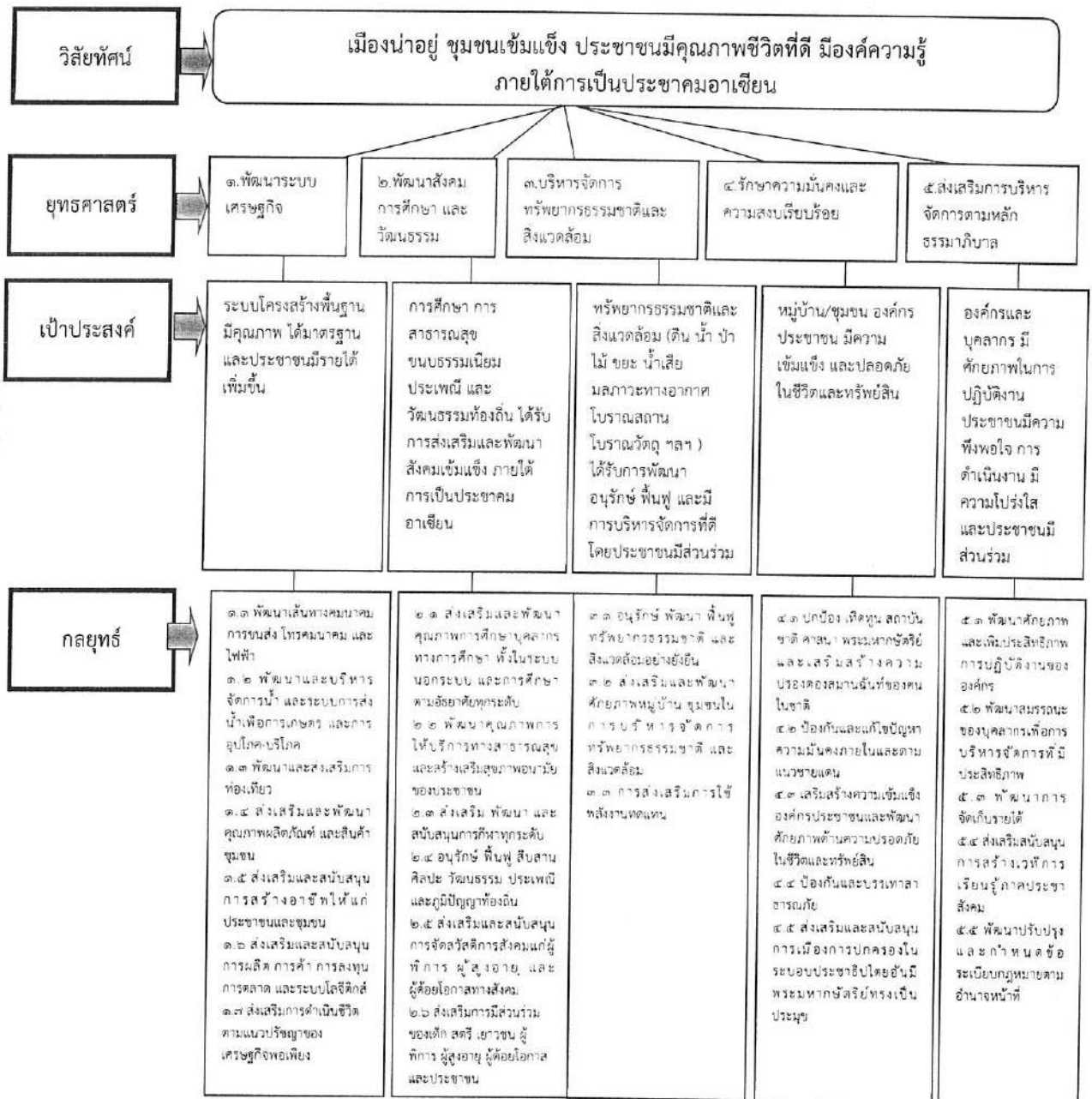
๔.๑ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กร (จัดหาเครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการพัฒนา และการบริการ)

๔.๒ พัฒนาการให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ และการเข้าถึงระบบสารสนเทศของประชาชน

๔.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริการสาธารณะ ให้มีประสิทธิภาพ

๔.๔ พัฒนาการจัดเก็บรายได้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๗ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา คณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับจังหวัด จังหวัดพะเยา คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และประชาคมท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ได้ร่วมกันวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength - S)

(๑) เป็นเมืองที่มีวิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์อย่างยาวนานและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นต้นทุนในการส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี ทุนทางสังคม และโครงข่ายกิจกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดตลอด ทั้งปี

(๒) เป็นแหล่งผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัย ที่สามารถพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรที่มีมากของจังหวัด

(๓) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่นหลากหลายสามารถพัฒนาฟื้นฟู และบริหารจัดการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และเชิงอนุรักษ์

(๔) เป็นศูนย์กลางโครงข่ายโลจิสติกส์ เพื่อเชื่อมโยงไปยังพื้นที่ของจังหวัดต่าง ๆ และประเทศเพื่อนบ้านภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจในเขตอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง(GMS)(BIMSTEC ) (ACMECS) (AC) และมีด่านบ้านฮวกที่ได้รับการยกระดับเป็นด่านถาวรที่ใช้เป็น ช่องทางในการสนับสนุนการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน

(๕) มีองค์กรภาคประชาชนหลายองค์กร ที่บูรณาการการทำงานร่วมกันในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้เป็นเมืองที่มีความสงบ ร่มเย็น ประชาชนอยู่กันด้วยความผาสุก ไม่มีปัญหาอาชญากรรมที่รุนแรง เพราะมีกลุ่มอาสาสมัครในพื้นที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น อปพร. ขรบ. สตบ. ฯลฯ

(๖) มีแหล่งทรัพยากรที่สำคัญต่อการดำรงวิถีชีวิตของประชาชน เช่น กว๊านพะเยา ดันน้ำยม ดันน้ำอิง หนองเล็งทราย ป่าต้นน้ำ

(๗) ศูนย์กลางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา ซึ่งสามารถสนองต่อการพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน ท้องถิ่น

(๘) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการแพทย์และการสาธารณสุขของล้านนาตะวันออก

(๙) มีเครือข่ายของการทำงานในชุมชนอย่างเข้มแข็ง สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ในพื้นที่

#### จุดอ่อน (Weakness - W)

(๑) การบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ยังไม่เป็นระบบและไม่สอดคล้องสถานะแวดล้อมทางธรรมชาติ ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการน้ำเพื่อใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

(๒) การบริหารจัดการในการจัดเก็บรายได้ยังไม่สามารถตอบสนองต่อข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ และข้อบังคับได้อย่างเต็มที่ทำให้ท้องถิ่นมีงบประมาณของตนเองไม่มีเพียงพอในการบริหารจัดการทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้

(๓) การพัฒนาข้อมูล งานวิจัย และองค์ความรู้เพื่อประยุกต์หรือสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตรยังมีไม่เพียงพอ

(๔) มีปัญหาทางด้านสังคมที่ต้องเฝ้าระวังซึ่งจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวและชุมชน เช่น ปัญหายาเสพติด โรคเอดส์ พฤติกรรมเสี่ยงของเด็กและเยาวชน การฆ่าตัวตาย การบริโภค เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความรุนแรงในครอบครัว

(๕) ประชาชนยังไม่ตระหนักในการรักษา และใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เท่าที่ควร ส่วนใหญ่ยังใช้สารเคมีเกินความจำเป็น และยังไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำการเกษตรก่อให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนโดยรวม

(๖) คนในจังหวัดพะเยา ไม่มีทักษะการใช้ภาษาที่สอง เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

#### โอกาส (Opportunities - O)

(๑) โครงการพระราชดำริเอื้อต่อการสร้างความตระหนักให้กับประชาชนให้เกิดแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เช่น โครงการพัฒนากว๊านพะเยา โครงการศูนย์เรียนรู้อ่างเก็บน้ำห้วยไฟ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการหลวงปางคำ โครงการบ้านเล็กในป่าใหญ่ โครงการเกษตรที่สูงบ้านสันติสุข

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

(๓) กฎหมายรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มีแนวโน้มในการกระจายงบประมาณสู่ท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน

(๕) กระแสโลกาภิวัตน์ในเรื่องของการสร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมทำให้วิถีชีวิตของคนในจังหวัดพะเยา ยังคงอนุรักษ์ และรักษาไว้ให้ยั่งยืน

#### ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats - T)

(๑) ข้อกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ไม่เอื้อต่อการพัฒนา และไม่สามารถตัดสินใจได้ทันเวลา

(๒) การจัดสรรงบประมาณจำนวนจำกัดและล่าช้า ทำให้เป็นข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) ปัญหาภัยธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้นแต่มีงบประมาณในการเตรียมความพร้อมและการป้องกันสาธารณภัยไม่เพียงพอ

(๔) รายได้ต่อหัวของประชากร อยู่ในระดับต่ำ

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

๓.๒.๑ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นจังหวัดพะเยา โดยแยกเป็นรายอำเภอ  
อำเภอเมืองพะเยา

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
ด้านเศรษฐกิจ	
๑. ขาดแคลนแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและบริหารจัดการน้ำในพื้นที่	๑. ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ประปาภูเขา ขุดลอกลำน้ำ สร้างฝาย พัฒนาระบบชลประทาน
๒. การสัญจรและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้รับความสะดวก	๒. สร้างถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรและการสัญจร
๓. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ	๓. หาดตลาดสินค้าทางการเกษตร
๔. ว่างานหลังเสร็จฤดูทำนา	๔. สนับสนุนอาชีพ การฝึกอาชีพ
๕. คัดรูดพืช พื้นที่การเกษตรเสื่อมโทรม	๕. การสร้างความรู้ ความเข้าใจ

<b>ด้านสังคม</b> ๑. งบประมาณไม่เพียงพอเพื่อพัฒนาสังคมการศึกษา และวัฒนธรรม	๑. การสร้างความรู้ความเข้าใจ
<b>ประเด็นปัญหา</b>	<b>ความต้องการแก้ไขปัญหา</b>
<b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b> ๑. ปัญหาขยะไม่มีพื้นที่เก็บขยะ ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ	๑. บริหารจัดการขยะ สร้างสถานที่กำจัดขยะ ๒. ส่งเสริมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน
<b>ด้านความมั่นคง</b> ๑. ปัญหายาเสพติด	๑. อบรม/จัดตั้งจุดตรวจ

## อำเภอดอกคำใต้

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

## อำเภอจุน

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

## อำเภอเชียงคำ

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> ๑. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒. น้ำท่วมในเขตพื้นที่การเกษตร ๓. แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพทรุดโทรม ๔. การเตรียมความพร้อมรองรับปริมาณน้ำยางพารา ในอนาคต เนื่องจากราษฎรในพื้นที่ปลูกพืช เศรษฐกิจ (ยางพารา) จำนวนมาก	๑. จัดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ๒. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ/ขุดลอก ๓. ปรับภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว ๔. นโยบายในการรองรับผลผลิตน้ำยาง เช่น การสร้างโรงงานแปรรูปน้ำยางในพื้นที่

## อำเภอเชียงม่วน

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> ๑. ขาดแคลนน้ำในการเกษตรและประสบปัญหา ภัยแล้ง ๒. ปัญหาการคมนาคมเข้าหมู่บ้าน สายบ้าน ห้วยก้างปลา-นาบัว ๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ (ข้าวโพด ลำไย ข้าว) ๔. ขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย ๕. พื้นที่การเกษตรไม่มีไฟฟ้าใช้ (ใช้เครื่องสูบน้ำที่ใช้ น้ำมันทำให้ต้นทุนสูง)	๑. แหล่งกักเก็บน้ำ/สถานีสูบน้ำ/ขุดลอก/สร้างฝาย/ ปลูกป่า ๒. ก่อสร้างถนนลาดยาง ๓. ประกันราคาผลผลิต/จัดตั้งกลุ่มอาชีพ/อบรม เกษตรกร ๔. สำรวจออกเอกสารสิทธิ์ให้แก่ราษฎร ๕. ขอบขยายเขตไฟฟ้าเพื่อลดต้นทุนการผลิต
ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านสังคม</b> ๑. ประชาชนติดสุรา ๒. การบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ ๓. ไม่มีโรงฆ่าสัตว์ในพื้นที่ (บริโภคเนื้อสัตว์ที่ ไม่สะอาด) ๔. ปัญหาหนี้สิน รายได้ไม่เพียงพอ	๑. ควบคุมการจำหน่าย/รณรงค์การลดละเลิก ๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจ ๓. สร้างโรงฆ่าสัตว์ในพื้นที่ ๔. ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่และเพิ่มทักษะ อาชีพ
<b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b> ๑. บุกรุกพื้นที่ป่าและตัดไม้ทำลายป่าเพื่อทำไร่ ข้าวโพด ๒. ปัญหาไฟป่าและหมอกควัน (เกษตรกรเผาวัชพืช) ๓. ปัญหาขยะ/ไม่มีพื้นที่เก็บขยะ	๑. ตั้งกลุ่มอาชีพ/ปราบปรามผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง ๒. ส่งเสริมงดการเผา/การบังคับใช้กฎหมาย ๓. สร้างเตาเผาขยะ
<b>ด้านความมั่นคง</b> ๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติด (เป็นเส้นทาง ลำเลียงยาเสพติด) ๒. ปัญหาภัยธรรมชาติ คือ อุทกภัยบริเวณแม่น้ำยม/ ปัญหาตลิ่งแม่น้ำยม น้ำป่า ลำห้วยถูกกัดเซาะ พังทลาย	๑. การป้องกัน/สกัดกั้น/ปราบปรามผู้กระทำผิด ๒. สร้างพนังกั้นน้ำ/สร้างฝาย/ปลูกแฝก/ สร้างฝาย/ขุดลอก/ปลูกป่า ๓. ติดตั้งไฟฟ้าถนน

๓. ถนนสายหลักไม่มีไฟส่องสว่าง เกิดอุบัติเหตุ	
<b>ด้านบริหารจัดการ</b>	
๑. ไม่มีสำนักงานขนส่งในอำเภอ (ใช้บริการจากอำเภอปง)	๑. ตั้งสำนักงานขนส่งในอำเภอเชียงม่วน

## อำเภอปง

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>	
๑. ปัญหาพืชผลทางการเกษตร ได้แก่ ราคาผลผลิตตกต่ำ/ปลูกพืชที่คล้ายคลึงกัน/ต้นทุนการผลิตสูง	๑. ส่งเสริมด้านการตลาด/สร้างความรู้ด้านการวิเคราะห์ต้นทุนและปุ๋ยอินทรีย์
๒. ปัญหาโรคระบาดพืช การใช้สารเคมี	๒. ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ
๓. ขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน	๓. ออกเอกสารสิทธิ์ให้เกษตรกร
<b>ด้านสังคม</b>	
๑. ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)	๑. ฝึกทักษะด้านภาษาจีนและภาษาอังกฤษ
๒. ยากจน รายได้ต่ำ ภาระหนี้สิน	๒. ส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้
๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ/ขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุข/ไม่มีสถานพยาบาลในหมู่บ้าน/โรคระบาด (ไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก)	๓. สร้างความรู้ความเข้าใจ/ต้องการบุคลากรด้านสาธารณสุขเพิ่มเติม
<b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b>	
๑. ปัญหาขยะ/ไม่มีพื้นที่เก็บขยะ	๑. บริหารจัดการขยะ/สร้างเตาเผาขยะ
<b>ประเด็นปัญหา</b>	<b>ความต้องการแก้ไขปัญหา</b>
<b>ด้านความมั่นคง</b>	
๑. การระบาดของยาเสพติด	๑.ปราบปราม/บำบัด/ส่งเสริมการปลูกป่า
๒. ภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย น้ำป่าไหลหลาก น้ำท่วมในฤดูฝน	๒. ปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา ฯลฯ ขุดลอก/สร้างความรู้ ความเข้าใจ

## อำเภอแม่ใจ

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>	
๑. ขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน	๑. ตรวจสอบออกเอกสารสิทธิ์
๒. ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร/น้ำอุปโภค บริโภค/แหล่งน้ำตื้นเขิน/ไม่มีรางระบายน้ำ	๒. ขยายเขตประปา/สร้างประปาหมู่บ้าน/สร้างถังเก็บน้ำฝน/ขุดลอกแหล่งน้ำ
๓. เส้นทางคมนาคมชำรุด	๓. ซ่อมแซมถนน
๔. ระบบไฟฟ้าไม่ทั่วถึงในพื้นที่หมู่บ้านบนภูเขา	๔. ขยายเขตไฟฟ้า
๕. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	๕. ส่งเสริมด้านการตลาด
๖. ปัญหาการว่างงาน	๖. สร้างอาชีพเสริม
<b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b>	
๑. ปัญหาขยะ/ไม่มีพื้นที่เก็บขยะ	๑. บริหารจัดการขยะ/สร้างเตาเผาขยะ

<b>ด้านความมั่นคง</b> ๑. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ลำคลองในหมู่บ้านถูกกัดเซาะ/การพังทลายของหน้าดิน/น้ำท่วมขัง/ภัยแล้ง/อุทกภัย/วาตภัย	๑. สร้างพังกั้นน้ำ/ปลูกแฝก/ขุดลอก/ สร้างความรู้ความเข้าใจ
---	--

**อำเภอภูซาง**

ประเด็นปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> ๑. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนสูง ๒. น้ำใช้เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ/แหล่งน้ำตื้นเขิน 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. ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ส่งเสริมการตลาด ผลผลิตทางการเกษตรปลอดสารพิษ
<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. ปัญหาการถูกหลอกลวงจากมิถิลชาชีพ	๑. ขุดลอก ซ่อมแซม ปรับปรุงเส้นทาง การเกษตร/เจาะบ่อบาดาล/จัดหาอุปกรณ์กู้ชีพ ๒. สกัดกั้น/ปราบปราม/สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ๓. สกัดกั้นการหลบหนีเข้าเมือง ๔. สร้างความรู้ ความเข้าใจ/ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร

## อำเภอภูพานยาว

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

## ๓.๒.๒ การคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาในอนาคต

แนวโน้มการพัฒนาจังหวัดพะเยา มีศักยภาพเชิงพื้นที่ ทั้งมีผลผลิตทางการเกษตรที่เหมาะสมสามารถสร้างกระบวนการผลิตเกษตรปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรเน้นพัฒนาแหล่งน้ำและระบบโลจิสติกส์ เพื่อสนับสนุนการผลิตทางการเกษตร ซึ่งจะมุ่งเน้น ข้าว ลิ้นจี่ ลำไย ยางพารา โค ไก่พื้นบ้าน ปลานิล และสินค้า OTOP โดยเน้นการเป็น HUB ในการกระจายสินค้าไปสู่จังหวัด กลุ่มจังหวัด และกลุ่มประเทศอาเซียน ASEAN

## ด้านสถานการณ์น้ำ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์น้ำ ในช่วงที่ผ่านมาคุณภาพเสื่อมโทรมมาก ซึ่งแนวโน้มในอนาคต จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุง พัฒนา และอนุรักษ์เชื่อมโยงน้ำกว๊านพะเยา กลับคืนสู่สภาพเดิม โดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ โดยการก่อสร้างฝายต้นน้ำลำธารและปลูกแฝกในพื้นที่ต้นน้ำ การสร้างเครือข่ายลุ่มน้ำ โดยการเฝ้าระวังสถานการณ์คุณภาพน้ำอย่างง่ายและมาตรฐานของ ๑๑ ลำน้ำหลัก และลำน้ำร่องไฮ การบำบัดคุณภาพน้ำก่อนไหลสู่แหล่งน้ำโดยวิธีการฟื้นฟูตนเอง (ป่าต้นน้ำ) และธรรมชาติบำบัดธรรมชาติตามแนวพระราชดำริ เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาความเสื่อมโทรมของคุณภาพน้ำอย่างยั่งยืน รวมทั้ง แก้ไขปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร เป็นต้น

## ด้านสาขาการผลิต

จังหวัดพะเยามีศักยภาพทางด้านพื้นที่เพาะปลูกที่สามารถส่งผลให้เกิดผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด แต่ด้วยภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ยังคงส่งผลให้เกิดการหดตัวของ GPP ซึ่งทำให้ภาคการเกษตร และภาคนอกเกษตรซ้าลง ซึ่งในการนี้ แนวโน้มการพัฒนา จึงเน้นไปที่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่ปลอดภัย และใช้แนวทางของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนา โดย

๑. การพัฒนาการเกษตรสู่การผลิตที่ปลอดภัย เพื่อส่งเสริมพัฒนาระบบการผลิตการเกษตรแบบครบวงจร สามารถนำไปแก้ไขปัญหาราคาสผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ 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 และสามารถกระจายสินค้าทางรถสู่กลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (Great Maekong Subregion : GMS) ซึ่งจะต้องมีโครงการพัฒนาที่น่าสนใจ ได้แก่

๑. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการค้าชายแดนเชื่อมโยงอนุภาคแม่น้ำโขงและกลุ่มประเทศอื่น 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 เกิดเป็นเมืองน่าอยู่อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพดี สังคมเข้มแข็ง มีความสงบ สะดวกสะอาด ปลอดภัย มีระเบียบวินัย วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ดี มีความสุข มีการช่วยเหลือเกื้อกูลให้ชุมชนเข้มแข็ง การมีเศรษฐกิจฐานรากที่เข้มแข็ง สมดุล สามารถเพิ่มรายได้และการมีงานทำ ประชาชนและภาคประชาชนสังคมมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อให้มีคุณภาพของการดำเนินชีวิตที่ดี (Quality of life) สำหรับประชาชนทุกคนในชุมชนเมืองพะเยาทั้งในสังคมเมืองและสังคมชนบท มีสถานภาพทางสังคมที่ไม่มีความเหลื่อมล้ำ เกิดการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและการบริการสาธารณะ และโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งจะช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนต่อไป โดยการนำนโยบายไปดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินโดยการออกเป็นกฎกระทรวง
- (๒) จัดทำผังโครงการพัฒนา หรือจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่เมืองให้เกิดเป็นเมืองน่าอยู่
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนเมืองให้เป็นศูนย์กลางการบริหาร การปกครอง การเศรษฐกิจ การศึกษา การคมนาคมและการขนส่งของอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

(๔) ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่อยู่อาศัยและพาณิชยกรรมให้สอดคล้องกับการขยายตัวของชุมชนและยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๕) พัฒนาชุมชนเมืองให้เป็นศูนย์กลางการค้าและการบริการทางการเกษตรของจังหวัดพะเยา

(๖) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และธรรมชาติ

(๗) ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่มีคุณค่าในทางศิลปกรรม สถาปัตยกรรม ประวัติศาสตร์ โบราณคดีให้เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดพะเยา

(๘) พัฒนาการบริการด้านสังคม การสาธารณสุขโรค และการสาธารณสุขการให้เพียงพอและได้มาตรฐาน

(๙) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงนำมากำหนดเป็นนโยบายในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

๑) นโยบายด้านที่อยู่อาศัย จะกำหนดรูปแบบลักษณะทางสถาปัตยกรรมให้เหมาะสม ในลักษณะบ้านเดี่ยว บ้านแถว อาคารพาณิชย์ ฯลฯ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์และความสอดคล้องทางพื้นที่ โดยจะต้องหาพื้นที่รองรับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นในอนาคตและการรองรับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในเชิงพื้นที่

๒) นโยบายด้านพาณิชยกรรม กำหนดให้ศูนย์กลางหลักของเมือง อยู่บริเวณชุมชนเดิม ศูนย์กลางรองของเมืองอยู่บริเวณชุมชนท่าวังทอง และชุมชนแม่ต๋ำ กำหนดให้มีพาณิชยกรรมริมถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑ ศูนย์กลางเมืองจะต้องกำหนดให้มีที่จอดรถสาธารณะอยู่ที่บริเวณย่านพาณิชยกรรมริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑ บริเวณสี่แยกแม่ต๋ำ 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

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑๐ ส่วน ได้แก่

## ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

- ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ ฝ่ายนิติการ
- ๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## ๒. สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- ๒.๑ ฝ่ายการประชุม
- ๒.๒ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

## ๓. กองคลัง ประกอบด้วย

- ๓.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี
- ๓.๒ ฝ่ายสถิติการคลัง
- ๓.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

## ๔. กองช่าง ประกอบด้วย

- ๔.๑ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ
- ๔.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๔.๓ ฝ่ายเครื่องจักรกล
- ๔.๔ ฝ่ายทางหลวงชนบท

## ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๕.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
- ๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ
- ๕.๔ ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

## ๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ประกอบด้วย

- ๖.๑ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
- ๖.๒ ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้

- ๖.๓ ฝ่ายตรวจติดตามประเมินผล
- ๖.๔ ฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- ๗. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย
  - ๗.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
  - ๗.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา
  - ๗.๓ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - ๗.๔ ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๙. กองพัสดุและทรัพย์สิน ประกอบด้วย
  - ๙.๑ ฝ่ายจัดหาพัสดุ
  - ๙.๒ ฝ่ายทะเบียนพัสดุทรัพย์สิน
- ๑๐. กองการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย
  - ๑๐.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
  - ๑๐.๒ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
  - ๑๐.๓ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
  - ๑๐.๔ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ๔๐๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งการกำหนดตำแหน่งที่ผ่านมา บางตำแหน่งไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างใหม่ และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดพะเยา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และการกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรองที่จะดำเนินการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จึงจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๙ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานรัฐพิธี งานบริหารบ้านเมืองที่ดี</li> <li>- งานรักษาความสะอาดความปลอดภัยของสถานที่ราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li>- งานควบคุมวินลาของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (LPA) ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการประชุมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง (MOU)</li> <li>- งานบริหารข้อมูลสถิติ</li> <li>- งานประสานงานหน่วยงานอื่น</li> <li>- งานที่มีได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของกองราชการใด</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานรัฐพิธี งานบริหารบ้านเมืองที่ดี</li> <li>- งานรักษาความสะอาดความปลอดภัยของสถานที่ราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li>- งานควบคุมวินลาของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (LPA) ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการประชุมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง (MOU)</li> <li>- งานบริหารข้อมูลสถิติ</li> <li>- งานประสานงานหน่วยงานอื่น</li> <li>- งานที่มีได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของกองราชการใด</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๒ ฝ่ายนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการและลูกจ้างและพนักงานจ้างรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์</li> <li>- งานดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด</li> <li>- งานการดำเนินการทางนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่น ๆ การดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง</li> <li>- งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษาศาลยุติธรรม การดำเนินการทางกฎหมาย</li> <li>- งานตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน</li> <li>- งานออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>- งานรวบรวมข้อระเบียบกฎหมายท้องถิ่นให้คำปรึกษาแนะนำเสนอความเห็นและตอบข้อหารือด้านงานกฎหมาย</li> <li>- งานแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต</li> <li>- งานป้องกันและการปราบปรามการทุจริต (ป.ป.ช., ป.ป.ท. และ ป.ป.ง.)</li> <li>- งานการบริหารความเสี่ยง</li> <li>- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ</li> </ul>	<p><b>๑.๒ ฝ่ายนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการและลูกจ้างและพนักงานจ้างรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์</li> <li>- งานดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด</li> <li>- งานการดำเนินการทางนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่น ๆ การดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง</li> <li>- งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษาศาลยุติธรรม การดำเนินการทางกฎหมาย</li> <li>- งานตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน</li> <li>- งานออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>- งานรวบรวมข้อระเบียบกฎหมายท้องถิ่นให้คำปรึกษาแนะนำเสนอความเห็นและตอบข้อหารือด้านงานกฎหมาย</li> <li>- งานแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต</li> <li>- งานป้องกันและการปราบปรามการทุจริต (ป.ป.ช., ป.ป.ท. และ ป.ป.ง.)</li> <li>- งานการบริหารความเสี่ยง</li> <li>- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ</li> </ul>	
<p><b>๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำแผนงานพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานวางแผนการส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวตลอดจนทรัพยากรทางการท่องเที่ยวและคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่สถานที่ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ โบราณสถาน โบราณวัตถุ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมดนตรีและเส้นทางคมนาคมในการเดินทางท่องเที่ยว</li> <li>- งานจัดทำสื่อ จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ</li> <li>- งานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ</li> </ul>	<p><b>๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำแผนงานพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานวางแผนการส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวตลอดจนทรัพยากรทางการท่องเที่ยวและคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่สถานที่ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ โบราณสถาน โบราณวัตถุ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมดนตรีและเส้นทางคมนาคมในการเดินทางท่องเที่ยว</li> <li>- งานจัดทำสื่อ จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ</li> <li>- งานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)</p> <p>- งานกิจการพาณิชย์ งานปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว</p> <p><b>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>- งานแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท</p> <p>- งานจัดทำแผนป้องกันฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและภาพถ่ายกิจกรรม/โครงการ เอกสาร หลักฐาน งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</p> <p>- งานแจ้งเตือนประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานสนับสนุน จัดการวางแผนและการคุ้มครอง งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานซ่อมแซมและบำรุงสิ่งสาธารณูปโภคและบริโภค</p> <p>- งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงในฝ่าย</p>	<p>- งานส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)</p> <p>- งานกิจการพาณิชย์ งานปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว</p> <p><b>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>- งานแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท</p> <p>- งานจัดทำแผนป้องกันฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและภาพถ่ายกิจกรรม/โครงการ เอกสาร หลักฐาน งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</p> <p>- งานแจ้งเตือนประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานสนับสนุน จัดการวางแผนและการคุ้มครอง งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานซ่อมแซมและบำรุงสิ่งสาธารณูปโภคและบริโภค</p> <p>- งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงในฝ่าย</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. สำนักงานเลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการประชุม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุม</li> <li>- งานเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานแปรรูปคดี การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการบริหารจัดการห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> </ul> <p><b>๒.๒ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนประวัติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตรวจสอบวาระการดำรงตำแหน่งคุณสมบัติต่าง ๆ ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานบริการให้ความช่วยเหลือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการเสนอโครงการพัฒนาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดงานสารบรรณของสภาท้องถิ่น</li> <li>- งานที่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการขอความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเกษตร ภัยแล้ง वादภัย อุทกภัย ภัยหนาว และผลกระทบจากแผ่นดินไหวจากผู้นำท้องถิ่นและประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อน</li> <li>- งานการรายงานทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง</li> </ul>	<p><b>๒. สำนักงานเลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการประชุม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุม</li> <li>- งานเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานแปรรูปคดี การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการบริหารจัดการห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> </ul> <p><b>๒.๒ ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนประวัติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตรวจสอบวาระการดำรงตำแหน่งคุณสมบัติต่าง ๆ ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานบริการให้ความช่วยเหลือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการเสนอโครงการพัฒนาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดงานสารบรรณของสภาท้องถิ่น</li> <li>- งานที่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการขอความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเกษตร ภัยแล้ง वादภัย อุทกภัย ภัยหนาว และผลกระทบจากแผ่นดินไหวจากผู้นำท้องถิ่นและประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อน</li> <li>- งานการรายงานทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์กิจการของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่นและจังหวัดแบบบูรณาการ</li> <li>- การจัดทำเวที</li> <li>- การจัดทำแผนชุมชนระดับหมู่บ้าน/ชุมชน จัดทำแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วม</li> <li>- การจัดประชาคม การนำปัญหาความต้องการ ข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ โดยจัดทำเป็นโครงการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- จัดทำรายงานการประชุมประชาคมในระดับต่าง ๆ</li> <li>- จัดทำโครงการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบประชาชน</li> <li>- งานเลขานุการของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานแต่งตั้งคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุมของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- การติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานระเบียบ การทะเบียนประวัติของ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- การประเมินผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานสถิติสวัสดิการของคณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๒.๓ ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์กิจการของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่นและจังหวัดแบบบูรณาการ</li> <li>- การจัดทำเวที</li> <li>- การจัดทำแผนชุมชนระดับหมู่บ้าน/ชุมชน จัดทำแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วม</li> <li>- การจัดประชาคม การนำปัญหาความต้องการ ข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ โดยจัดทำเป็นโครงการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- จัดทำรายงานการประชุมประชาคมในระดับต่าง ๆ</li> <li>- จัดทำโครงการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบประชาชน</li> <li>- งานเลขานุการของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานแต่งตั้งคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุมของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- การติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานระเบียบ การทะเบียนประวัติของ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- การประเมินผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานสถิติสวัสดิการของคณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองคลัง</p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงานเบิกจ่าย รับเงิน นำส่งเงินเก็บรักษาเงิน เอกสารแทนตัวเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเบิกเงิน</li> <li>- งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ทุกหมวดรายจ่าย</li> <li>- งานรับโอนเงินจากคลังจังหวัด</li> <li>- งานจัดสรรเงินต่าง ๆ</li> <li>- งานจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลโปรแกรมบำเหน็จบำนาญ</li> </ul> <p><b>๓.๒ ฝ่ายสถิติการคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ</li> <li>- งานบันทึกบัญชีและรายงานการเงินและงบแสดงฐานะการเงินประจำเดือนประจำปี</li> <li>- งานทะเบียนคุมรายได้รายจ่ายทุกประเภท</li> <li>- งานตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ บันทึกรายการข้อมูลงบประมาณประจำปี</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถิติการเงินการคลัง</li> </ul> <p><b>๓.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนารายได้</li> <li>- งานออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- จัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากการค่าน้ำมัน ยาสูบ และผู้เข้าพักในโรงแรม</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษี</li> <li>- รายงานผลการจัดเก็บรายได้จัดทำทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี</li> </ul>	<p>๓. กองคลัง</p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงานเบิกจ่าย รับเงิน นำส่งเงินเก็บรักษาเงิน เอกสารแทนตัวเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเบิกเงิน</li> <li>- งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ทุกหมวดรายจ่าย</li> <li>- งานรับโอนเงินจากคลังจังหวัด</li> <li>- งานจัดสรรเงินต่าง ๆ</li> <li>- งานจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลโปรแกรมบำเหน็จบำนาญ</li> </ul> <p><b>๓.๒ ฝ่ายสถิติการคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ</li> <li>- งานบันทึกบัญชีและรายงานการเงินและงบแสดงฐานะการเงินประจำเดือนประจำปี</li> <li>- งานทะเบียนคุมรายได้รายจ่ายทุกประเภท</li> <li>- งานตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ บันทึกรายการข้อมูลงบประมาณประจำปี</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถิติการเงินการคลัง</li> </ul> <p><b>๓.๓ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนารายได้</li> <li>- งานออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- จัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากการค่าน้ำมัน ยาสูบ และผู้เข้าพักในโรงแรม</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษี</li> <li>- รายงานผลการจัดเก็บรายได้จัดทำทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองช่าง</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม</li> <li>- งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานบริการด้านงานสำรวจออกแบบประมาณการและให้คำปรึกษาแก่ประชาชนและหน่วยงานอื่น</li> <li>- งานวางแผนและจัดทำผังเมืองประเภทต่าง ๆ</li> <li>- งานประมาณราคาและกำหนดราคากลาง</li> <li>- งานก่อสร้าง งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงการถนนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้างซ่อมบำรุง</li> <li>- งานแผนการควบคุมการปฏิบัติ</li> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำอื่น ๆ</li> <li>- งานแผนที่แสดงข้อมูลถนนและเส้นทางคมนาคม</li> <li>- รายงานผลงานประจำปีเกี่ยวกับการก่อสร้างถนนลาดยาง/คอนกรีต</li> <li>- งานจัดสถานที่ งานรัฐพิธีต่าง ๆ</li> </ul> <p><b>๔.๓ ฝ่ายเครื่องจักรกล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลประจำปี</li> <li>- งานรวบรวมประวัติรถยนต์และเครื่องจักรกลและประวัติการซ่อมบำรุง</li> <li>- งานแผนงานและการควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li> <li>- งานแผนงานควบคุมเก็บรักษา</li> <li>- การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง</li> <li>- งานดูแลบำรุงรักษาบริเวณศูนย์เครื่องมือกลและบริเวณสำนักงาน</li> </ul>	<p><b>๔. กองช่าง</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม</li> <li>- งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานบริการด้านงานสำรวจ ออกแบบประมาณการและให้คำปรึกษาแก่ประชาชนและหน่วยงานอื่น</li> <li>- งานวางแผนและจัดทำผังเมืองประเภทต่าง ๆ</li> <li>- งานประมาณราคาและกำหนดราคากลาง</li> <li>- งานก่อสร้าง งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงการถนนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้างซ่อมบำรุง</li> <li>- งานแผนการควบคุมการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำอื่น ๆ</li> <li>- งานแผนที่แสดงข้อมูลถนนและเส้นทางคมนาคม</li> <li>- รายงานผลงานประจำปีเกี่ยวกับการก่อสร้างถนนลาดยาง/คอนกรีต</li> <li>- งานจัดสถานที่ งานรัฐพิธีต่าง ๆ</li> </ul> <p><b>๔.๓ ฝ่ายเครื่องจักรกล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลประจำปี</li> <li>- งานรวบรวมประวัติรถยนต์และเครื่องจักรกลและประวัติการซ่อมบำรุง</li> <li>- งานแผนงานและการควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li> <li>- งานแผนงานควบคุมเก็บรักษา</li> <li>- การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง</li> <li>- งานดูแลบำรุงรักษาบริเวณศูนย์เครื่องมือกลและบริเวณสำนักงาน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.๔ ฝ่ายทางหลวงชนบท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงทางบกและ'ทางน้ำที่ ได้รับการถ่ายโอนและจัดทำทะเบียนประวัติ</li> <li>- งานการส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม</li> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาทางบกและ ทางน้ำเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</li> <li>- งานแผนงาน/โครงการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานแบบแปลน/แผนผังแสดงที่ตั้งไฟฟ้า สาธารณะ</li> </ul>	<p><b>๔.๔ ฝ่ายทางหลวงชนบท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงทางบกและทางน้ำที่ ได้รับการถ่ายโอนและจัดทำทะเบียนประวัติ</li> <li>- งานการส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม</li> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาทางบกและ ทางน้ำเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</li> <li>- งานแผนงาน/โครงการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานแบบแปลน/แผนผังแสดงที่ตั้งไฟฟ้า สาธารณะ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานควบคุมดูแลเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานขออนุมัติจัดซื้อ-จัดจ้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนพัสดุ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของกองสาธารณสุข การใช้รถยนต์ส่วนกลาง</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายจ่ายเพิ่มเติม โอนแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ</li> <li>- งานรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li>- งานควบคุมวินลาของกองสาธารณสุข</li> <li>- งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (LPA) ของกองสาธารณสุข</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของกองสาธารณสุข</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกองสาธารณสุข</li> <li>- งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข</li> <li>- งานกฎหมายสาธารณสุข</li> <li>- งานการเบิกค่าตอบแทน ค่าป่วยการอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง (MOU)</li> <li>- งานบริหารข้อมูลสถิติ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานควบคุมดูแลเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานขออนุมัติจัดซื้อ-จัดจ้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนพัสดุ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของกองสาธารณสุข การใช้รถยนต์ส่วนกลาง</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายจ่ายเพิ่มเติม โอนแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ</li> <li>- งานรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li>- งานควบคุมวินลาของกองสาธารณสุข</li> <li>- งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (LPA) ของกองสาธารณสุข</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของกองสาธารณสุข</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกองสาธารณสุข</li> <li>- งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข</li> <li>- งานกฎหมายสาธารณสุข</li> <li>- งานการเบิกค่าตอบแทน ค่าป่วยการอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง (MOU)</li> <li>- งานบริหารข้อมูลสถิติ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารสาธารณสุข</li> <li>- งานวางแผนด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานจัดทำแผนตามโครงการบริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับสาธารณสุขท้องถิ่นโดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด</li> <li>- งานประสานแผนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่าง ๆ จากผลการปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุข</li> <li>- งานการแพทย์ฉุกเฉิน</li> <li>- งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</li> <li>- งานรวบรวมแผนปฏิบัติงานสาธารณสุขประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานข้อมูลข่าวสารจัดทำสนับสนุนระเบียบและรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- งานประเมินผลด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานนิเทศและติดตามผลงานทางด้านสาธารณสุข ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานติดตามและประเมินผลด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๕.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารสาธารณสุข</li> <li>- งานวางแผนด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานจัดทำแผนตามโครงการบริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับสาธารณสุขท้องถิ่นโดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด</li> <li>- งานประสานแผนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่าง ๆ จากผลการปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุข</li> <li>- งานการแพทย์ฉุกเฉิน</li> <li>- งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</li> <li>- งานรวบรวมแผนปฏิบัติงานสาธารณสุขประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานข้อมูลข่าวสารจัดทำสนับสนุนระเบียบและรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- งานประเมินผลด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานนิเทศและติดตามผลงานทางด้านสาธารณสุข ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานติดตามและประเมินผลด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจเยี่ยมบ้านเพื่อติดตามดูแลส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- การให้ณรงค์ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับอาชีวอนามัย</li> <li>- งานกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานสารบรรณของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานการเงินของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานตรวจและติดตามของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานเฝ้าระวังโรคระบาด</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานส่งเสริมป้องกันการควบคุมโรค</li> <li>- งานป้องกันและระงับโรคติดต่อและไม่ติดต่อ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย</li> <li>- งานอนามัยแม่และเด็ก งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค</li> <li>- งานวางแผนครอบครัว</li> <li>- งานพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ</li> <li>- งานควบคุมโรคสัตว์และแมลงนำโรค</li> <li>- งานอาหารปลอดภัย</li> <li>- งานส่งเสริมการใช้สมุนไพร</li> <li>- งานป้องกันและบำบัดการใช้สารเสพติด</li> <li>- งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางด้านวิชาการ</li> <li>- งานความคุมมลพิษ</li> <li>- งานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานตรวจและติดตามด้านสุขอนามัยปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจเยี่ยมบ้านเพื่อติดตามดูแลส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- การให้ณรงค์ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับอาชีวอนามัย</li> <li>- งานกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานสารบรรณของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานการเงินของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานตรวจและติดตามของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานเฝ้าระวังโรคระบาด</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานส่งเสริมป้องกันการควบคุมโรค</li> <li>- งานป้องกันและระงับโรคติดต่อและไม่ติดต่อ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย</li> <li>- งานอนามัยแม่และเด็ก งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค</li> <li>- งานวางแผนครอบครัว</li> <li>- งานพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ</li> <li>- งานควบคุมโรคสัตว์และแมลงนำโรค</li> <li>- งานอาหารปลอดภัย</li> <li>- งานส่งเสริมการใช้สมุนไพร</li> <li>- งานป้องกันและบำบัดการใช้สารเสพติด</li> <li>- งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางด้านวิชาการ</li> <li>- งานความคุมมลพิษ</li> <li>- งานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานตรวจและติดตามด้านสุขอนามัยปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕.๔ ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลด้านจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานประสานการมีส่วนร่วมของหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาความร่วมมือและส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</li> <li>- งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง</li> <li>- งานบริหารจัดการโครงการบริหารโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานดำเนินการจัดเก็บและขนส่งผักตบชวาเข้าสู่โรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานควบคุมปริมาณผักตบชวาบริเวณกว๊านพะเยาให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสมโดยดำเนินการจัดเก็บและนำมาใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง</li> <li>- งานผลิตปุ๋ยอินทรีย์อัดเม็ด</li> <li>- งานผลิตปุ๋ยน้ำชีวภาพ</li> <li>- งานผลิตอาหารสัตว์</li> <li>- งานจัดซื้อวัตถุดิบเพื่อนำมาผลิตปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และครุภัณฑ์เกี่ยวกับกระบวนการในการผลิตปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับปุ๋ยอินทรีย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานติดตามและประเมินผลและวิเคราะห์โครงการ</li> <li>- งานฝึกอบรมและศึกษาดูงาน</li> <li>- งานวิจัยและทดสอบคุณภาพปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>- งานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล ยานพาหนะ น้ำประปาและระบบไฟฟ้าภายในโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๕.๔ ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลด้านจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานประสานการมีส่วนร่วมของหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาความร่วมมือและส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</li> <li>- งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง</li> <li>- งานบริหารจัดการโครงการบริหารโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานดำเนินการจัดเก็บและขนส่งผักตบชวาเข้าสู่โรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานควบคุมปริมาณผักตบชวาบริเวณกว๊านพะเยาให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสมโดยดำเนินการจัดเก็บและนำมาใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง</li> <li>- งานผลิตปุ๋ยอินทรีย์อัดเม็ด</li> <li>- งานผลิตปุ๋ยน้ำชีวภาพ</li> <li>- งานผลิตอาหารสัตว์</li> <li>- งานจัดซื้อวัตถุดิบเพื่อนำมาผลิตปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และครุภัณฑ์เกี่ยวกับกระบวนการในการผลิตปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับปุ๋ยอินทรีย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานติดตามและประเมินผลและวิเคราะห์โครงการ</li> <li>- งานฝึกอบรมและศึกษาดูงาน</li> <li>- งานวิจัยและทดสอบคุณภาพปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>- งานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล ยานพาหนะ น้ำประปาและระบบไฟฟ้าภายในโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๖.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นกรอบยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา</li> <li>- ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยาและแผนการดำเนินงานประจำปี</li> </ul> <p>๖.๒ ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี/ชั่วคราว</li> <li>- งานแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานโครงการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> </ul> <p>๖.๓ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ</li> <li>- งานสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานติดต่อประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> </ul>	<p>๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๖.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นกรอบยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา</li> <li>- ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- ประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยาและแผนการดำเนินงานประจำปี</li> </ul> <p>๖.๒ ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี/ชั่วคราว</li> <li>- งานแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานโครงการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> </ul> <p>๖.๓ ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ</li> <li>- งานสำรวจทัศนคติและความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานติดต่อประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖.๔ ฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางระบบและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานพัฒนาระบบข้อมูลที่ใช้ในสำนักงานให้เป็นข้อมูลเชิงบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ</li> <li>- งานพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตสำหรับให้บริการ</li> <li>- งานจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานฝึกอบรมคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานสถิติและข้อมูลต่าง ๆ</li> </ul>	<p>๖.๔ ฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางระบบและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานพัฒนาระบบข้อมูลที่ใช้ในสำนักงานให้เป็นข้อมูลเชิงบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ</li> <li>- งานพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตสำหรับให้บริการ</li> <li>- งานจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานฝึกอบรมคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานสถิติและข้อมูลต่าง ๆ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๗. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานควบคุมดูแลเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานขออนุมัติจัดซื้อ-จัดจ้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนพัสดุ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การใช้รถยนต์ส่วนบุคคล</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี รายจ่ายเพิ่มเติม โอนแก้ไข เปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ</li> <li>- งานรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อบรรจุใน แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li>- งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ (LPA) ของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัด ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/ กอง (MOU)</li> <li>- งานบริหารข้อมูล สถิติและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๗. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานควบคุมดูแล เก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานขออนุมัติจัดซื้อ-จัดจ้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนพัสดุ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การใช้รถยนต์ส่วนบุคคล</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี รายจ่ายเพิ่มเติม โอนแก้ไข เปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ</li> <li>- งานรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อบรรจุใน แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li>- งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ (LPA) ของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัด ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/ กอง (MOU)</li> <li>- งานบริหารข้อมูล สถิติและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๗.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำโครงการงบประมาณประจำปี</li> <li>- งานศึกษานิเทศก์</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานขยายโอกาสทางการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</li> <li>- งานระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- งานวิเคราะห์วางแผนจัดอัตรากำลัง</li> <li>- งานประชุมสัมมนาและการศึกษาดูงาน</li> <li>- งานควบคุมดูแลและสนับสนุนการจัดการศึกษา</li> <li>- งานจัดตั้งรับโอนสถานศึกษาและประเมินความพร้อมในการจัดตั้งสถานศึกษา</li> <li>- งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา</li> <li>- งานสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา</li> <li>- งานสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของผู้เรียนภายในสถานศึกษาตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ</li> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมผู้เรียนตามหลักสูตร</li> <li>- งานจัดทำแผนเพื่ออุดหนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานอื่นที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๗.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำโครงการงบประมาณประจำปี</li> <li>- งานศึกษานิเทศก์</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานขยายโอกาสทางการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</li> <li>- งานระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- งานวิเคราะห์วางแผนจัดอัตรากำลัง</li> <li>- งานประชุมสัมมนาและการศึกษาดูงาน</li> <li>- งานควบคุมดูแลและสนับสนุนการจัดการศึกษา</li> <li>- งานจัดตั้งรับโอนสถานศึกษาและประเมินความพร้อมในการจัดตั้งสถานศึกษา</li> <li>- งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา</li> <li>- งานสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา</li> <li>- งานสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของผู้เรียนภายในสถานศึกษาตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ</li> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมผู้เรียนตามหลักสูตร</li> <li>- งานจัดทำแผนเพื่ออุดหนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานอื่นที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๗.๓ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วันสำคัญ และพิธีทางศาสนาพุทธและศาสนาอื่น ๆ ที่ประชาชนในท้องถิ่นให้การนับถือ</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมจริยธรรมในสถานศึกษา</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีวันสำคัญต่าง ๆ</li> <li>- งานส่งเสริมการจัดงานประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานศิลปหัตถกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- งานสนับสนุนส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- งานรวบรวมความรู้ทางวัฒนธรรมเพื่อประกอบการพัฒนาและแนวทางการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์วิทยาศาสตร์และการเรียนรู้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จัดให้บริการห้องสมุดศูนย์วิทยาศาสตร์ พิพิธภัณฑ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของประชาชน</li> <li>- งานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการความรู้แก่ประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริมการสร้างเครือข่ายถ่ายทอดความรู้และบริการเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนและอนุรักษ์พิพิธภัณฑ์</li> <li>- งานสนับสนุนและส่งเสริมจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยแก่ประชาชน</li> <li>- การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ วิทยาลัยชุมชน ศูนย์สามวัยหรือการศึกษาที่ไม่ใช่ภาคบังคับ</li> </ul>	<p>๗.๓ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วันสำคัญ และพิธีทางศาสนาพุทธและศาสนาอื่น ๆ ที่ประชาชนในท้องถิ่นให้การนับถือ</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมจริยธรรมในสถานศึกษา</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีวันสำคัญต่าง ๆ</li> <li>- งานส่งเสริมการจัดงานประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานศิลปหัตถกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- งานสนับสนุนส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- งานรวบรวมความรู้ทางวัฒนธรรมเพื่อประกอบการพัฒนาและแนวทางการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์วิทยาศาสตร์และการเรียนรู้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จัดให้บริการห้องสมุดศูนย์วิทยาศาสตร์ พิพิธภัณฑ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของประชาชน</li> <li>- งานพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการความรู้แก่ประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริมการสร้างเครือข่ายถ่ายทอดความรู้และบริการเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนและอนุรักษ์พิพิธภัณฑ์</li> <li>- งานสนับสนุนและส่งเสริมจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยแก่ประชาชน</li> <li>- การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ วิทยาลัยชุมชน ศูนย์สามวัยหรือการศึกษาที่ไม่ใช่ภาคบังคับ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป</li> <li>- งานจัดทำแผนเพื่ออุดหนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานอื่นที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</li> <li>- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป</li> <li>- งานจัดทำแผนเพื่ออุดหนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานอื่นที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</li> <li>- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p><b>๗.๔ ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการของเด็กและเยาวชนทั้งระดับจังหวัด ระดับภูมิภาคและระดับประเทศ</li> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมทางด้านกีฬาและนันทนาการของประชาชนทั่วไปทั้งระดับจังหวัด ระดับภูมิภาคและระดับประเทศ</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาทางการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานการจัดทำแผนการจัดการแข่งขันกีฬาและการออกกำลังกาย</li> <li>- งานจัดหาอุปกรณ์ การกีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มารับบริการ ณ สนามกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานดูแลบำรุงรักษาสนามกีฬาและสถานที่ออกกำลังกายที่อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านกีฬาให้เป็นที่ไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มพิเศษและผู้ด้อยโอกาสได้เล่นกีฬาและออกกำลังกาย</li> <li>- งานสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านกีฬา</li> <li>- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๗.๔ ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการของเด็กและเยาวชนทั้งระดับจังหวัด ระดับภูมิภาคและระดับประเทศ</li> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมทางด้านกีฬาและนันทนาการของประชาชนทั่วไปทั้งระดับจังหวัด ระดับภูมิภาคและระดับประเทศ</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาทางการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานการจัดทำแผนการจัดการแข่งขันกีฬาและการออกกำลังกาย</li> <li>- งานจัดหาอุปกรณ์ การกีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มารับบริการ ณ สนามกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานดูแลบำรุงรักษาสนามกีฬาและสถานที่ออกกำลังกายที่อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านกีฬาให้เป็นที่ไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มพิเศษและผู้ด้อยโอกาสได้เล่นกีฬาและออกกำลังกาย</li> <li>- งานสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านกีฬา</li> <li>- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li> <li>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท</li> <li>- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด</li> <li>- งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ</li> <li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับ ตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li> <li>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท</li> <li>- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด</li> <li>- งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ</li> <li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับ ตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๙. กองพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๙.๑ ฝ่ายจัดหาพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง</li> <li>- งานขออนุมัติเบิกตัดปี ขอขยายเวลาเบิกตัดปี</li> <li>- งานจัดทำหนังสือรับรองผลงานและทะเบียนคุม หนังสือรับรองผลงาน</li> <li>- งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และเงินนอกงบประมาณ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับ พักตร์ วัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และ ทรัพย์สินอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานตอบข้อซักถาม ข้อเสนอแนะของหน่วย ตรวจสอบ</li> <li>- งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ</li> </ul> <p>๙.๒ ฝ่ายทะเบียนพัสดุทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภท ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ</li> <li>- งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์</li> <li>- งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูล เกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และทรัพย์สิน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานจัดทำบทรหัสทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ</li> <li>- งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สินและทะเบียน คุมการยืม</li> </ul>	<p>๙. กองพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๙.๑ ฝ่ายจัดหาพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง</li> <li>- งานขออนุมัติเบิกตัดปี ขอขยายเวลาเบิกตัดปี</li> <li>- งานจัดทำหนังสือรับรองผลงานและทะเบียนคุม หนังสือรับรองผลงาน</li> <li>- งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และเงินนอกงบประมาณ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับ พักตร์ วัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และ ทรัพย์สินอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานตอบข้อซักถาม ข้อเสนอแนะของหน่วย ตรวจสอบ</li> <li>- งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ</li> </ul> <p>๙.๒ ฝ่ายทะเบียนพัสดุทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภท ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ</li> <li>- งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์</li> <li>- งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูล เกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และทรัพย์สิน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานจัดทำบทรหัสทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ</li> <li>- งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สินและทะเบียน คุมการยืม</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ</li> <li>- งานอนุญาตและจัดทำบันทึกข้อตกลงการให้หน่วยงานอื่นใช้พัสดุประเภทที่ดินและสิ่งก่อสร้าง</li> <li>- งานการคำนวณ ค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สินทุกประเภท</li> <li>- งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ</li> <li>- งานอนุญาตและจัดทำบันทึกข้อตกลงการให้หน่วยงานอื่นใช้พัสดุประเภทที่ดินและสิ่งก่อสร้าง</li> <li>- งานการคำนวณ ค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สินทุกประเภท</li> <li>- งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑๐. กองการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑๐.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานควบคุมดูแลเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนพัสดุ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของกองการเจ้าหน้าที่</li> <li>- การใช้รถยนต์ส่วนกลาง</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายจ่ายเพิ่มเติม โอนแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ</li> <li>- งานจัดทำบัตรประจำตัวบุคลากร</li> <li>- งานรวบรวมคำสั่งมอบหมายหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li>- งานควบคุมวันลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ งานควบคุมเวลาการปฏิบัติราชการ</li> <li>- งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (LPA) ของกองการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของกองการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกองการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง (MOU)</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๑๐. กองการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑๐.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานควบคุมดูแลเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนพัสดุ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของกองการเจ้าหน้าที่</li> <li>- การใช้รถยนต์ส่วนกลาง</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายจ่ายเพิ่มเติม โอนแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ</li> <li>- งานจัดทำบัตรประจำตัวบุคลากร</li> <li>- งานรวบรวมคำสั่งมอบหมายหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา</li> <li>- งานควบคุมภายใน</li> <li>- งานควบคุมวันลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ งานควบคุมเวลาการปฏิบัติราชการ</li> <li>- งานการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (LPA) ของกองการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของกองการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกองการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลตามแบบรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง (MOU)</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑๐.๒ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหา การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</li> <li>- งานการถ่ายโอนข้าราชการ</li> <li>- งานการสรรหา การสอบ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานการรับโอน</li> <li>- งานการย้าย</li> <li>- งานการเปลี่ยนสายงาน</li> <li>- งานการสับเปลี่ยนตำแหน่ง</li> <li>- งานการพ้นจากตำแหน่งและออกจากราชการ</li> <li>- งานการขอกลับเข้ารับราชการ</li> <li>- งานการออกคำสั่งรักษาราชการแทนรักษาการในตำแหน่งช่วยปฏิบัติราชการและสั่งประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</li> <li>- การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>- การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</li> <li>- ค่าครองชีพพนักงานจ้างการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง การเลิกจ้าง</li> <li>- การลาออกจากราชการ</li> <li>- การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๑๐.๒ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหา การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</li> <li>- งานการถ่ายโอนข้าราชการ</li> <li>- งานการสรรหา การสอบ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานการรับโอน</li> <li>- งานการย้าย</li> <li>- งานการเปลี่ยนสายงาน</li> <li>- งานการสับเปลี่ยนตำแหน่ง</li> <li>- งานการพ้นจากตำแหน่งและออกจากราชการ</li> <li>- งานการขอกลับเข้ารับราชการ</li> <li>- งานการออกคำสั่งรักษาราชการแทนรักษาการในตำแหน่งช่วยปฏิบัติราชการและสั่งประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</li> <li>- การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>- การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</li> <li>- ค่าครองชีพพนักงานจ้างการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง การเลิกจ้าง</li> <li>- การลาออกจากราชการ</li> <li>- การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑๐.๓ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานฝึกอบรมสัมมนาของบุคลากร</li> <li>- งานฝึกอบรมส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมงานประเมินผลโครงการฝึกอบรม</li> <li>- งานสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรในสังกัด</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ งานบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานออกหนังสือรับรองบุคคล</li> <li>- งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์บุคลากร และประกาศเกียรติคุณบุคลากร</li> <li>- งานพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติราชการ</li> <li>- งานการเลื่อนระดับ</li> <li>- งานปรับเพิ่มตามคุณวุฒิ</li> <li>- งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- งานการเลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเพิ่ม พ.ส.ร.</li> <li>- งานการให้ทุนการศึกษาของบุคลากร</li> <li>- งานจัดเก็บข้อมูลบุคลากรโดยระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</li> <li>- งานสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล (สปสช.)</li> <li>- งานปรับปรุงฐานข้อมูลด้านเงินเดือนในระบบ e-laas</li> <li>- งานประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการรวมทั้งเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนรายเดือนของข้าราชการ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๑๐.๓ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานฝึกอบรมสัมมนาของบุคลากร</li> <li>- งานฝึกอบรมส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมงานประเมินผลโครงการฝึกอบรม</li> <li>- งานสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรในสังกัด</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ งานบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานออกหนังสือรับรองบุคคล</li> <li>- งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์บุคลากร และประกาศเกียรติคุณบุคลากร</li> <li>- งานพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติราชการ</li> <li>- งานการเลื่อนระดับ</li> <li>- งานปรับเพิ่มตามคุณวุฒิ</li> <li>- งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- งานการเลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเพิ่ม พ.ส.ร.</li> <li>- งานการให้ทุนการศึกษาของบุคลากร</li> <li>- งานจัดเก็บข้อมูลบุคลากรโดยระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</li> <li>- งานสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล (สปสช.)</li> <li>- งานปรับปรุงฐานข้อมูลด้านเงินเดือนในระบบ e-laas</li> <li>- งานประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการรวมทั้งเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนรายเดือนของข้าราชการ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑๐.๔ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนุวินัย อนุอุทธรณ์</li> <li>- งานให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์</li> <li>- ประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินการทางวินัย</li> <li>- งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>- งานจัดทำ ปรับปรุง แก้ไขประมวลจริยธรรม</li> <li>- งานกำกับดูแลควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมและดำเนินงานในฐานะผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และงานประเมินผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม</li> <li>- งานออกระเบียบคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</li> <li>- งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการประชุมประจำเดือน ก.จ.จ.</li> <li>- งานจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามมติ ก.จ.จ.</li> <li>- งานสารบรรณของสำนักงานก.จ.จ.</li> <li>- งานที่ได้รับมอบหมายจาก ก.จ.จ. หรือสำนักงาน ก.จ.จ.</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๑๐.๔ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนุวินัย อนุอุทธรณ์</li> <li>- งานให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์</li> <li>- ประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินการทางวินัย</li> <li>- งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>- งานจัดทำ ปรับปรุง แก้ไขประมวลจริยธรรม</li> <li>- งานกำกับดูแลควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมและดำเนินงานในฐานะผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และงานประเมินผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม</li> <li>- งานออกระเบียบคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</li> <li>- งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการประชุมประจำเดือน ก.จ.จ.</li> <li>- งานจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>- งานการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามมติ ก.จ.จ.</li> <li>- งานสารบรรณของสำนักงานก.จ.จ.</li> <li>- งานที่ได้รับมอบหมายจาก ก.จ.จ. หรือสำนักงาน ก.จ.จ.</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๘๒

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา								
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.จ.
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๑)</b>						
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ของ ก.จ.
ฯ ำฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๕	๕	๑	๑	-	-๓	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
นิติกรชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>-</b>	<b>-๕</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้าง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</b>								
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ด้านกฎหมาย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๑๐	๑๐	๘	๘	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา วาง ๑ อัตรา
ผช.นิติกร	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก
ผช.นักประชาสัมพันธ์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (หักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเครื่องสูบน้ำ (หักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)	๔	๔	-	-	-	-๔	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๔	๔	-	-	-	-๔	-	ยุบเลิก
ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)	๖	๖	-	-	-	-๖	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (หักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๓	๓	๑	๑	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
นักการภารโรง (หักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง (ทั่วไป)	๔	๔	๑	๑	-	-๓	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
คนงานเกษตร (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานเกษตร (ทั่วไป)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓๐	๓๐	๒๔	๒๔	-	-๖	-	
คนสวน (ทั่วไป)	๓	๓	-	-	-	-๓	-	
รวม	๘๐	๘๐	๔๗	๔๗	-	-๓๓	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๐๔	๑๐๔	๖๖	๖๖	-	-๓๘	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๑๒)</b>								
เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
นักจัด ้งานทั่วไปชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๘	๘	-	-	-	-๘	-	ยุบเลิก ๘ อัตรา
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-๘</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้าง สำนักงานเลขานุการ อบจ.</b>								
มช.นักจัดการงานทั่วไป	๑๑	๑๑	๓	๓	-	-๘	-	ยุบเลิก ๘ อัตรา
มช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
มช.เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	-	-	-	-๔	-	ยุบเลิก ๔ อัตรา
มช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง (ทั่วไป)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (หักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
งานงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-๑๖</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๓</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>-</b>	<b>-๒๔</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		<b>กองคลัง (๐๕)</b>						
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายสถิติการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๔	๔	๑	๑	-	-๓	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลัง (ปง./ชง.)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>-</b>	<b>-๗</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานคอมพิวเตอร์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผ.ช.นักวิชาการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๕	๕	๑	๑	-	-๔	-	ยุบเลิก ๔ อัตรา
ผ.ช.นักวิชาการคลัง (ผู้มีคุณวุฒิ)	๓	๓	-	-	-	-๓	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
ผ.ช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๔	๔	๒	๒	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๔	๔	๓	๓	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผ.ช.เจ้าพนักงานการคลัง (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
<b>รวม</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>-</b>	<b>-๑๓</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๖</b>	<b>-</b>	<b>-๒๐</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		<b>กองช่าง (๑๕)</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	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายทางหลวงชนบท (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถาปนิกชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
วิศวกรเครื่องกล (ปก./ชก.)	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
นายช่างโยธาอาวุโส	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นายช่างสำรวจชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๓	๓	-	-	-	-๓	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
<b>รวม</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๑</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>-</b>	<b>-๑๑</b>	<b>-</b>	
<b>กฏจ้างประจำ</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>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๔	๔	๒	๒	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๔	๔	-	-	-	-๔	-	ยุบเลิก ๔ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องกล	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๔	๔	-	-	-	-๔	-	ยุบเลิก ๔ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๖	๖	๒	๒	-	-๔	-	ยุบเลิก ๔ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๘	๘	๓	๓	-	-๕	-	ยุบเลิก ๕ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๔	๔	๓	๓	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๓	๑	๑	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๖	๖	๒	๒	-	-๔	-	ยุบเลิก ๔ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (หักชะ)	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทั่วไป)	๒๐	๒๐	๒	๒	-	-๑๘	-	ยุบเลิก ๑๘ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (หักชะ)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทั่วไป)	๒๗	๒๗	๒	๒	-	-๒๕	-	ยุบเลิกตำแหน่ง ๒๕ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (หักชะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๑๖	๑๖	-	-	-	-๑๖	-	ยุบเลิก ๑๖ อัตรา
พนักงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๔	๔	-	-	-	-๔	-	ยุบเลิก ๔ อัตรา
นักการภารโรง (ทั่วไป)	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
งานทั่วไป (ทั่วไป)	๓๓	๓๓	๑๕	๑๕	-	-๑๘	-	ยุบเลิก ๑๘ อัตรา
รวม	๑๖๙	๑๖๙	๕๘	๕๘	-	-๑๑๑	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๑๒	๒๑๒	๙๐	๙๐	-	-๑๒๒	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>						
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๓	๓	๑	๑	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักวิชาการการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๔	๔	-	-	-	-๔	-	ยุบเลิก ๔ อัตรา
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๔	๔	๒	๒	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
<b>รวม</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๖</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>-</b>	<b>-๑๓</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
จช.นักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
จช.นักวิชาการสาธารณสุข	๓	๓	-	-	-	-๓	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
จช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
จช.นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จช.เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	-	-	-	-๓	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
พนักงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒๕	๒๕	๑๗	๑๗	-	-๑๘	-	ยุบเลิก ๑๘ อัตรา
<b>รวม</b>	<b>๔๐</b>	<b>๔๐</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>-</b>	<b>-๒๑</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๖๖</b>	<b>๖๖</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>-</b>	<b>-๓๔</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๓)</b>						
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๔	๔	๑	๑	-	-๓	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๓	๒๓	๒๐	๒๐	-	-๓	-	
<b>พนักงานจ้าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๓	-	-	-	-๓	-	ยุบเลิกตำแหน่ง ๓ อัตรา
ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่ง ๑ อัตรา
ผช.นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการโรง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๓	๓	-	-๔	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๐	๓๐	๒๓	๒๓	-	-๗	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	

## กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักสันตนาการ (ปก./ชก.)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานห้องสมุด (ปง./ชง.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
รวม	๒๒	๒๒	๑๓	๑๓	-	-๙	-	

## พนักงานจ้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
มช. นักวิชาการศึกษา	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
มช. นักวิทยาศาสตร์	๑๐	๑๐	๘	๘	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
มช. นักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
มช. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
มช. นักประชาสัมพันธ์	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
มช. สถาปนิก	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
มช. นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
มช. นักสันตนาการ	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๓	๓	-	-	-	-๓	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
นักการภารโรง (ทั่วไป)	๓	๓	-	-	-	-๓	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
งานงานเกษตร (ทั่วไป)	๗	๗	๒	๒	-	-๕	-	ยุบเลิก ๕ อัตรา คงเหลือ เงินอุดหนุน ๒ อัตรา
งานงานทั่วไป (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑๗	๑๗	๙	๙	-	-๘	-	ยุบเลิก ๘ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
รวม	๕๕	๕๕	๒๗	๒๗	-	-๒๘	-	
รวมทั้งสิ้น	๗๗	๗๗	๔๐	๔๐	-	-๓๗	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๗)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๕	๕	-	-๒	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
ไม่มี	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วย พนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ไม่มี	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
รวมทั้งสิ้น	๘	๘	๕	๕	-	-๓	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		<b>กองพัสดุและทรัพย์สิน (๑๖)</b>						
ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๓	๓	๑	๑	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
รวม	๑๗	๑๗	๑๒	๑๒	-	-๕	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	-	-	-	-๑	-	พ้นจากราชการให้ยุบเลิก
รวม	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผ.น.ก.จัดการงานทั่วไป	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผ.น.ก.วิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผ.น.ก. เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
ผ.น.ก. เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๖	๖	-	-๕	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๘	๒๘	๑๘	๑๘	-	-๑๐	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองการเจ้าหน้าที่ (๑๗)</b>								
ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.จ.
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๒	๒	-	-	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๕	๕	-	-	-	-๕	-	ยุบเลิก ๕ อัตรา
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๔	๔	๑	๑	-	-๓	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
<b>รวม</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>-</b>	<b>-๑๑</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้าง กองการเจ้าหน้าที่</b>								
ผ.ช.นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	-	-	-	-๓	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
ผ.ช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	๓	๓	๑	๑	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักการภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานทั่วไป (ทั่วไป)	๔	๔	๑	๑	-	-๓	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
<b>รวม</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-๑๒</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-๒๓</b>	<b>-</b>	

















ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในเชิงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๕๙๙	หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการข้อมูลและสารสนเทศ (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๐	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๙๕,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๑	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๖๖,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๒	หัวหน้าฝ่ายธุรกิจตลาดและประเมินผล (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑๒๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๖๖,๖๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๔๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๔๐๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๔๐๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๔๐๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๔๐๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๓๖๖,๖๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๑	๒๖๗,๔๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๑	๓๖๖,๖๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๑	๓๖๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๕	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๑	๓๐๘,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๗	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ป.ง	๑	๒๖๙,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๘	ผู้ควบคุมประชาสัมพันธ์	(คนวุฒิ)	๑	๓๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๕๙๙	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๖๐๐	นักการภารโรง	(ทักษะ)	๑	๑๖๑,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๖๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)															
๒๖๐๒	ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นับบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๕๕๘,๐๕๐	๑๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๖๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๓,๙๕๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๖๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๐๑,๙๕๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๖๐๕	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๐๑,๙๕๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	
๒๖๐๖	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๐๑,๙๕๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๖๐,๕๕๐	๑๘๔,๕๐๐	งานเพิ่ม	

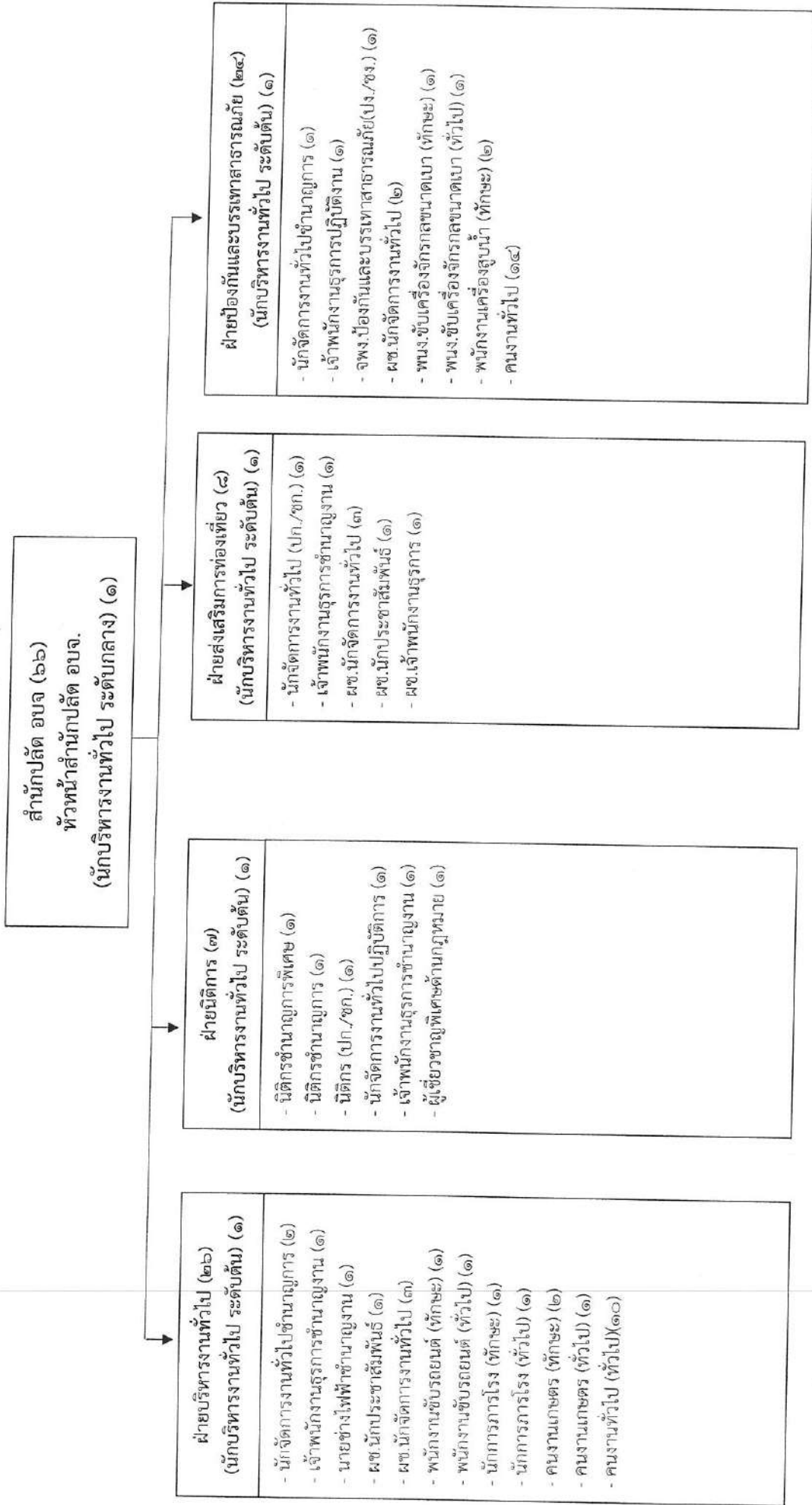




ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จายรวม		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๒๖	นักจัดการงานทั่วไป	ขป.	๑	๑	๑๒๕,๗๖๖	-	๑	๑	-	-	-	๑๒๕,๗๖๖	๑๒๕,๗๖๖	๑๒๕,๗๖๖	๑๒๕,๗๖๖	๑๒๕,๗๖๖	๑๒๕,๗๖๖	(๒๒,๕๕๐)
๒๒๗	นักจัดการงานทั่วไป	ขป.	๑	๑	๑๒๕,๗๖๖	-	๑	๑	-	-	-	๑๒๕,๗๖๖	๑๒๕,๗๖๖	๑๒๕,๗๖๖	๑๒๕,๗๖๖	๑๒๕,๗๖๖	๑๒๕,๗๖๖	(๒๒,๕๕๐)
๒๒๘	นักทรัพยากรบุคคล	ขป.	๑	๑	๑๒๖,๗๖๖	-	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	(๒๒,๕๕๐)
๒๒๙	นักทรัพยากรบุคคล	ขป.	๑	๑	๑๒๖,๗๖๖	-	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	(๒๒,๕๕๐)
๒๓๐	นักทรัพยากรบุคคล	ขป.	๑	๑	๑๒๖,๗๖๖	-	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	(๒๒,๕๕๐)
๒๓๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขป.	๑	๑	๑๒๖,๗๖๖	-	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	(๒๒,๕๕๐)
๒๓๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ขก.	๑	๑	๑๕๕,๗๖๖	-	๑	๑	-	-	-	๑๕๕,๗๖๖	๑๕๕,๗๖๖	๑๕๕,๗๖๖	๑๕๕,๗๖๖	๑๕๕,๗๖๖	๑๕๕,๗๖๖	(๒๒,๕๕๐)
๒๓๓	เจ้าหน้าที่ช่างการคอมพิวเตอร์	ขก.	๑	๑	๑๒๖,๗๖๖	-	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	(๒๒,๕๕๐)
๒๓๔	เจ้าหน้าที่ช่างการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ขก.	๑	๑	๑๒๖,๗๖๖	-	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	(๒๒,๕๕๐)
๒๓๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ขก.	๑	๑	๑๒๖,๗๖๖	-	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	(๒๒,๕๕๐)
๒๓๖	พนักงานทั่วไป	(คนวุฒิ) (ทั่วไป)	๑	๑	๑๒๖,๗๖๖	-	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	๑๒๖,๗๖๖	(๒๒,๕๕๐)
(๕)	รวม		๑๓๕	๑๓๕	๑๒,๕๕๗,๖๖๖	๒,๖๕๕,๖๖๖	๑๓๕	๑๓๕	-	-	-	๑๒,๕๕๗,๖๖๖	๑๒,๕๕๗,๖๖๖	๑๒,๕๕๗,๖๖๖	๑๒,๕๕๗,๖๖๖	๑๒,๕๕๗,๖๖๖	๑๒,๕๕๗,๖๖๖	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																	
(๗)	รวมเงินค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

หมายเหตุ: ประจําปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๑๒,๕๕๗,๖๖๖ บาท  
 ประจําปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๑๒,๕๕๗,๖๖๖ บาท  
 ประจําปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๑๒,๕๕๗,๖๖๖ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๑๗)  
 เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
 (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายการประชุม (๒)  
 (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

ฝ่ายกิจการสภา อบจ. (๕)  
 (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)

ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วม  
 ของประชาชน (๗)  
 (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๒)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๑)
- นักการภารโรง (ทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)



กองคลัง (๒๖)  
ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายการเงินและบัญชี (๑๒)  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ (๑)
- นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑)
- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒)
- คนงานทั่วไป (ทักษะ) (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

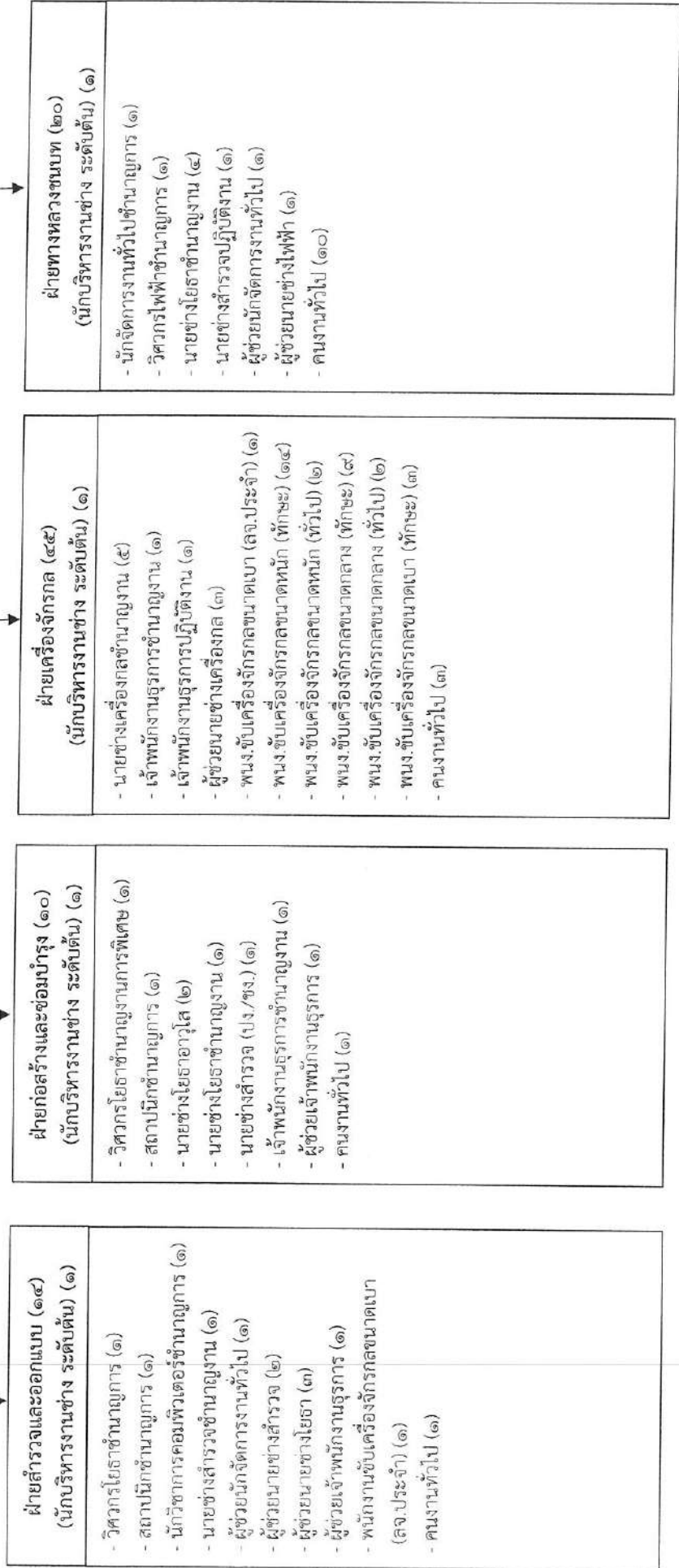
ฝ่ายสถิติการคลัง (๑๗)  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑)
- พนักงานคอมพิวเตอร์ (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (๒)  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

- นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)

กองช่าง (๙๐)  
ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) (๑)



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๓๕) (+๓๓กองทุนฟื้นฟู)  
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (๔)  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๓)  
(นบห.สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

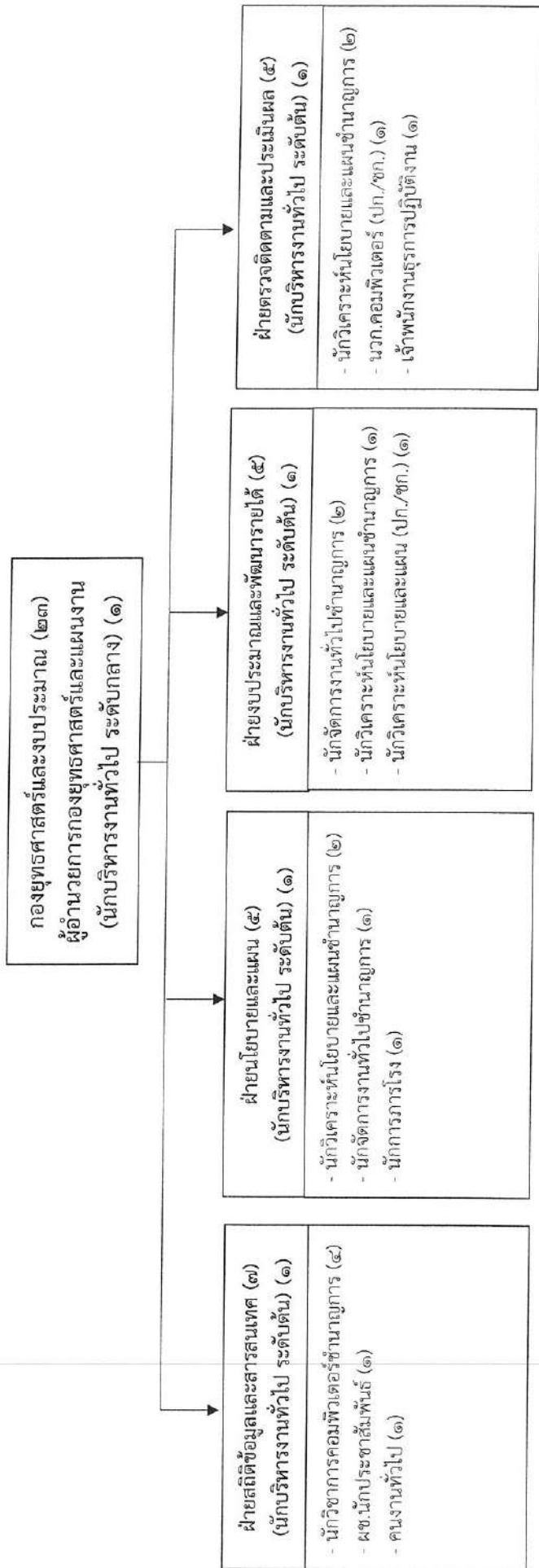
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (๕)+ (๓ กองทุนฟื้นฟู)  
(นบห.สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

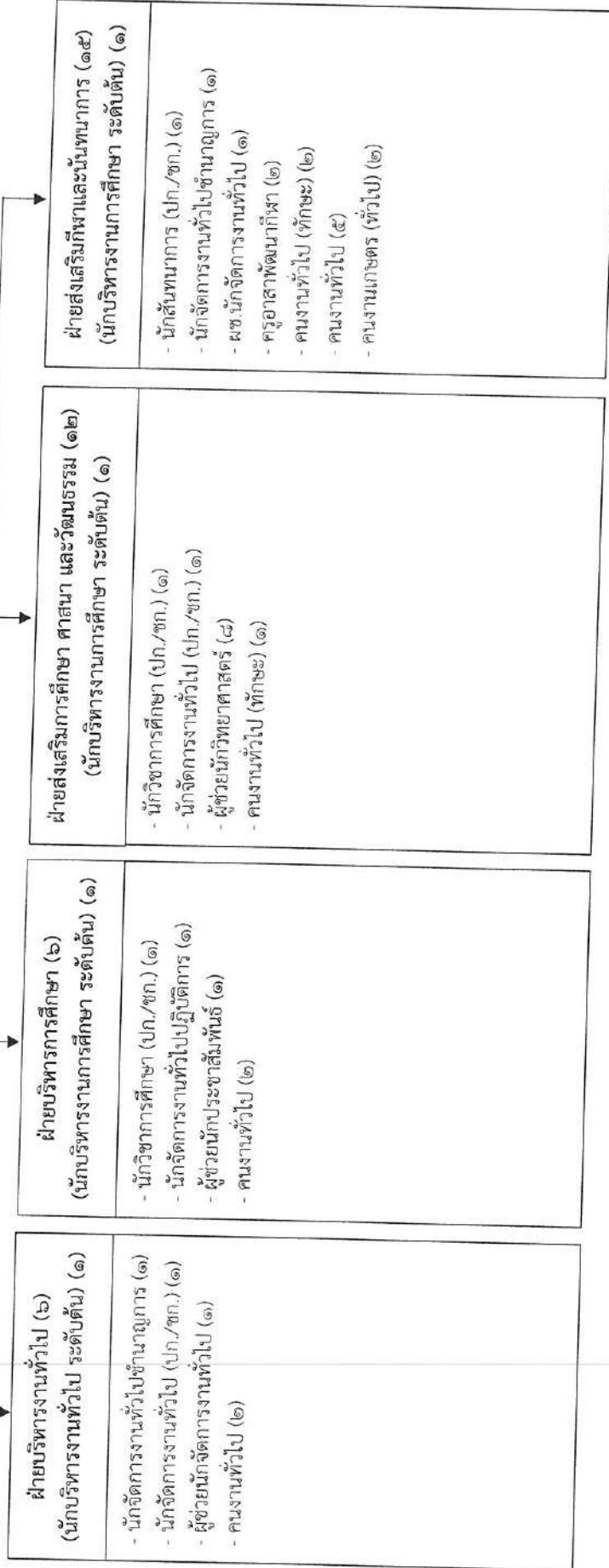
- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)
- คนงานทั่วไป (๒)
- พนักงานกองทุนฟื้นฟู (๓)

ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม (๑๕)  
(นบห.สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.) (๑)
- นักวิชาการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)
- พนักงานเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ) (๑)
- คนงานทั่วไป (๑๕)



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๔๐)  
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
 (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) (๑)



หน่วยตรวจสอบภายใน (๕)  
(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน )

- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ (๔)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

กองพัสดุและทรัพย์สิน (๑๘)  
ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑)

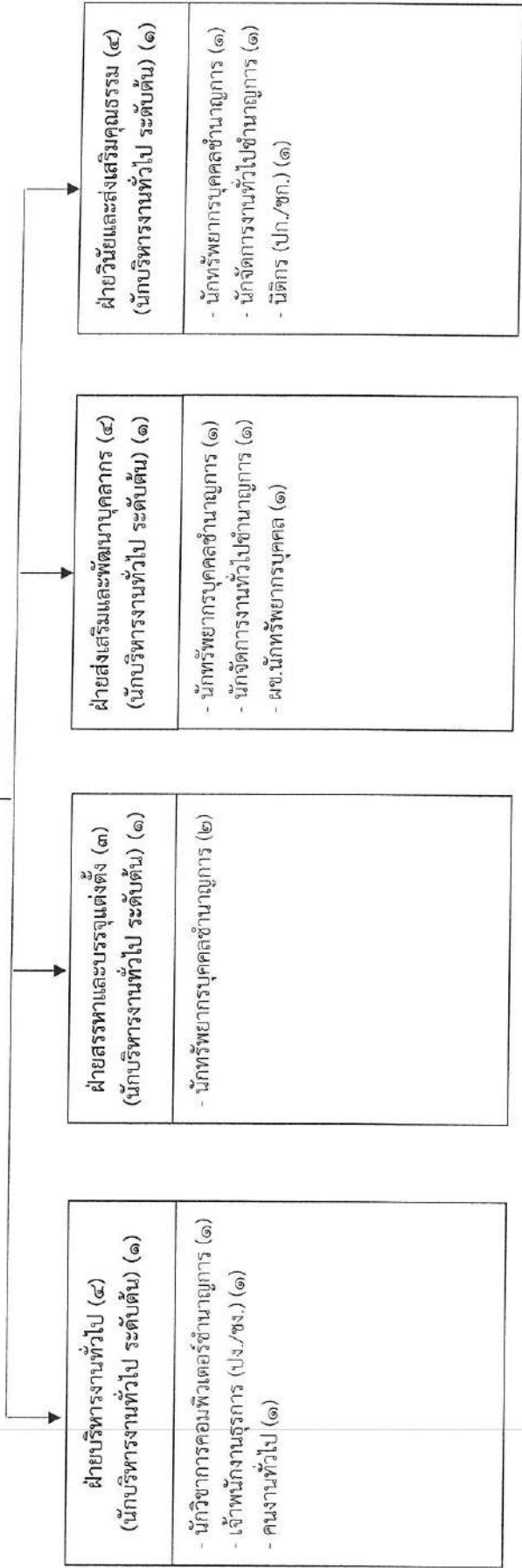
ฝ่ายพัสดุ (๑๒)  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (๓)
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๒)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

ฝ่ายทรัพย์สิน (๕)  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

กองการเจ้าหน้าที่ (๑๖)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)









ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอีก/เงินค่าตอบแทน	
๔๐	นายเดือน ใสธา	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	๑๓๒,๕๕๐	-	-	๑๓๒,๕๕๐
๔๑	นายบุญเลิศ ธรรมจักร	บวช(เอ็ดสาม)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(ทักษะ)	(๑๔,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๕๕๐
๔๒	นายศุภชัย ศรีชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๓๒,๕๕๐	-	-	๑๓๒,๕๕๐
๔๓	นายศักดิ์ดา มาเกษ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๓๔,๐๐๐	-	-	-
๔๔	นายประสิทธิ์ ชัยชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๔๕	นายวันกร ทองพิชัย	ปวช.(สาขาช่างยนต์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๓๔,๐๐๐	-	-	-
๔๖	นายอดิศักดิ์ ชามเชื้อ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๓๔,๐๐๐	-	-	-
๔๗	นายสมันต์ ช่างเจริญ	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๔๘	นายณัฐ ธิติพนม	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๓๔,๐๐๐	-	-	-
๔๙	นายชัยพร ภูติศรี	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๓๔,๐๐๐	-	-	-
๕๐	นายสมสัน พุ่มแสง	ปริญญาตรี(เศรษฐศาสตร์บัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๑
๕๑	นายจักรกฤษณ์ พร้อมสุข	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-
๕๒	นายศรีวิชัย ธรรมสอน	ปริญญาตรี(รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-
๕๓	นายสีสันทร คำมี	ปวส.(เครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๕๔	นายบรรจบ ผลำภิมะ	ปวส.(เครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-
๕๕	นายศุภวี สุภามชม	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๕๖			-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-
๕๗	นายเสถียร ธิติ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๕๘	นายเอกชา โง้วพันธ์แก้ว	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-
๕๙	นายเสถียร ธรรมจง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเสริม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินช่วยเหลือ/เงิน	
๖๐	นายชนันท์ เต็มแก้ว	ม.๓	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๖๑	นางสาวพัชรา อิศราว	บ.๑.๖(การตลาด)	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๖๒	นายฤกษ์เดช อีศวร	ม.๖	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๖๓	นางสาวพัชราภรณ์ จุฬาน่า	ปริญญาตรี(เทคโนโลยีสารสนเทศ)	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๖๔	นายอดพงษ์ พรหมเสน	ป.๖	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๖๕	นางจันทิมา เสือดี	ม.๖	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๖๖	นางประนอม บุญเรือง	ป.๕	นักการภารโรง	นักการภารโรง	(ทักษะ)	นักการภารโรง	นักการภารโรง	(ทักษะ)	๑๖๕,๕๖๐ (๑๓,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๕๖๐
๖๗	นางสาวนภาพร หงษ์	ม.๓	นักการภารโรง	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	นักการภารโรง	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๖๘	นายสมศักดิ์ พ้อมสุช	ป.๕	คนงานเกษตร	คนงานเกษตร	(ทักษะ)	คนงานเกษตร	คนงานเกษตร	(ทักษะ)	๑๖๕,๕๖๐ (๑๓,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๕๖๐
๖๙	นายไกรจน์ นิยมาน	ม.๓	คนงานเกษตร	คนงานเกษตร	(ทักษะ)	คนงานเกษตร	คนงานเกษตร	(ทักษะ)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๗๐	นายไกรย์ แก้วทอง	ม.๓	คนงานเกษตร	คนงานเกษตร	(ทั่วไป)	คนงานเกษตร	คนงานเกษตร	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
<b>ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการบริหารงานวิจัยจังหวัด</b>												
๗๑	นายประทีป ชัยยศ	ว.๖(รัฐศาสตร์)	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป)	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป)	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๗๘,๕๐๐ (๔๘,๒๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	-	๖๗๒,๗๐๐ (๕๖,๘๐๐ X ๑๒)
๗๒	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.๓	-	หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓๓,๖๐๐ (๕๒,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๖๓๓,๖๐๐
๗๓	นางลำดวน ไฉนแก้ว	ว.๖(สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓๓,๖๐๐ (๕๒,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๖๓๓,๖๐๐
๗๔	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.๓	-	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก.	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก.	๑๖๖,๕๕๐ (๑๓,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๕๐
๗๕	นายประสิทธิ์ ทาหม่น่า	ว.๖(การจัดการทั่วไป)	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก.	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก.	๑๖๖,๕๕๐ (๑๓,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๕๐
๗๖	นางนันทจิรา สีเสียดงาม	บ.๑.๖(การจัดการทั่วไป)	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก.	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก.	๑๖๖,๕๕๐ (๑๓,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๕๐
๗๗	นายณัฐ นามสีสิงห์	ว.๖(สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก.	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก.	๑๖๖,๕๕๐ (๑๓,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๕๐
๗๘	นางสาวนันทิรา รัตนเกษมสุต	ศ.๖(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข.ก.	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข.ก.	๑๖๖,๕๕๐ (๑๓,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๕๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
๔๘	นางสาวณัฐพรรัตน์ ทาทิ	บ.บ.บ.(การบัญชี), บ.บ.ม.	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๒๖,๕๕๐ (๓๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๖,๕๕๐
๔๙	นางสาวสุนันท์ ไชยจักร	ป.ส.ค.คอมพิว.คอม.ธุรกิจ	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๓๕,๖๕๐ (๑๕,๔๗๕ X ๑๕)	-	-	๒๓๕,๖๕๐
๕๐	นางสุวิมล ห่มศรี	บ.บ.ม.(การศึกษาศาสตร์)	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๓๕,๖๕๐ (๑๕,๔๗๕ X ๑๕)	-	-	๒๓๕,๖๕๐
๕๑	นางสาวณัฐพร วรณจักร	บ.บ.ม.(การศึกษาระดับปริญญาโท)	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๓๕,๖๕๐ (๑๕,๔๗๕ X ๑๕)	-	-	๒๓๕,๖๕๐
๕๒	นางจรรยาพร นกัณเฐียร	บ.บ.ม.(การศึกษาระดับปริญญาโท)	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๓๕,๖๕๐ (๑๕,๔๗๕ X ๑๕)	-	-	๒๓๕,๖๕๐
๕๓	นางสุวิมล พลนสุนันท์	บ.บ.ม.(การศึกษาระดับปริญญาโท)	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๓๕,๖๕๐ (๑๕,๔๗๕ X ๑๕)	-	-	๒๓๕,๖๕๐
๕๔	นางสาวรุ่งนภา หาญป๋อ	-	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๓-๑-๐๕-๓๒๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๒๖,๕๕๐ (๓๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๖,๕๕๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๕๕	นางสาวภาวิณี สิงห์ทอง	บ.บ.บ.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๒๒๒,๗๖๐ (๑๗,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๗๖๐
๕๖	นางสาวณัฐพร เดชพรม	บ.บ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๕๕,๕๐๐ (๑๕,๕๐๐ X ๑๐)	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๕๗	นางสาวพัชรา สิมสันธิ์	ป.บ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๓๕๐,๓๖๐ (๓๒,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๐,๓๖๐
๕๘	นางสาวกรรณิการ์ บัณฑิต	ป.บ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๓๒๖,๕๕๐ (๓๐,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๖,๕๕๐
๕๙	นางสาวจางคนา กำแพงแก้ว	ป.บ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๒๒,๒๕๐ (๑๐,๒๒๕ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๒๕๐
๖๐	นางฉวีมาลา	ป.บ.บ.(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๕๕,๕๐๐ (๑๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๖๑	นายสุชัย เนื่องคำ	ม.บ.	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	(ทั่วไป)	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	(ทั่วไป)	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๖๒	นางสาวศรีทอง นามพร	ป.บ.	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	(ทักษะ)	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	(ทักษะ)	๑๕๕,๕๐๐ (๑๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๖๓	นายวิชัย นามพร	ป.บ.	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	(ทั่วไป)	-	พนักงานคอมพิวเตอร์	(ทั่วไป)	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๖๔	นางสาววิจิตรมา สมนาก	ปริญญาตรี(การตลาด)	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
<b>ข้าราชการกองช่าง</b>												
๖๕	นายสุชัย วงศ์ช่างเงิน	ป.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๓๓-๑-๐๕-๒๒๒-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๓๐๒,๗๖๐ (๕๖,๕๖๐ X ๑๒)	๖๗,๖๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	-	๓๗๐,๓๖๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
๑๓๖	นายสงวนา ชัยวร	ปริญญาตรีสถาปัตยกรรม	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๐๖	นายช่างโยธา	ขง.	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๐๖	นายช่างโยธา	ขง.	๒๒๓,๒๕๐	-	-	๒๒๓,๒๕๐
๑๓๗	นายธรรนพ หงษ์ทอง	จบป.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๐๗	นายช่างโยธา	ขง.	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๐๗	นายช่างโยธา	ขง.	(๑๕,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๘,๐๕๐
๑๓๘	นายสุวิจิตร คล่องรับ	จบป.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๐๘	นายช่างสำรวจ	ขง.	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๐๘	นายช่างสำรวจ	ขง.	๓๐๗,๕๐๐	-	-	๓๐๗,๕๐๐
๑๓๙			๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๐๙	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ขง.	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๐๙	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ขง.	๒๓๗,๕๐๐	-	-	๒๓๗,๕๐๐
๑๔๐	นายพิชญ์ ชัยปิ่น	ปวส.(ช่างสำรวจ)	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๐	นายช่างสำรวจ	ป.ง.	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๐	นายช่างสำรวจ	ป.ง.	(๒๒,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๖,๓๖๐
๑๔๑	นายอดิเรก สีคำ	จบป.(วิศวกรรมอุตสาหกรรม)	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๑	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๑	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๕๑,๓๖๐	-	-	๓๕๑,๓๖๐
๑๔๒	นายปิยะพงษ์ มูลอินตะ	จบป.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๒	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๒	นายช่างเครื่องกล	ขง.	(๒๘,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๓,๕๐๐
๑๔๓	นายสุเมธ กองเมือง	ปวส.(ช่างยนต์)	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๓	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๓	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๒๕๕,๕๕๐	-	-	๒๕๕,๕๕๐
๑๔๔	นายประวิทย์ สิบบุญเรือง	ปวส.สาขาวิชาเทคนิคยานยนต์	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๔	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๔	นายช่างเครื่องกล	ขง.	(๒๒,๐๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๘,๕๕๐
๑๔๕	นายไศวิศ พูลแสง	จบป.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๕	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๓๓-๑๐๕-๕๓๓๑-๐๑๕	นายช่างเครื่องกล	ขง.	๓๓๓,๕๕๐	-	-	๓๓๓,๕๕๐
	พนักงานจ้าง											
๑๔๖	นายวิฑานนท์ คำวงศา	ปวส.(อุตสาหกรรมเครื่องกล)	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	(คุณวุฒิ)	๑๕๓,๓๖๐	-	-	๑๕๓,๓๖๐
๑๔๗	นายวิฑริทธิ์ แสนมา	ปวส.(ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	(คุณวุฒิ)	(๑๒,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๐๐
๑๔๘	นายศรานุช เผ่าท่า	ปวส.(เครื่องกล)	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	(คุณวุฒิ)	(๑๕,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๑,๐๐๐
๑๔๙	นายสิริพันธ์ คำวงศา	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๓๓๘,๐๐๐	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๑๕๐			-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	(๑๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๐๐
๑๕๑			-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๑๕๒	นายไพฑูย์ จีคำวงศา	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑๕๓,๕๕๐	-	-	๑๕๓,๕๕๐
๑๕๓	นายณัฐชัย ต้นเงิน	ปวส.(อุตสาหกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	(๑๕,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๕๔	นายธวัชพงษ์ ชามชื่น	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	(๑๒,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๕๕	นายศุภพัทธ์ วงศ์ประสิทธิ์	ปริญญาตรี(วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๓๖๐	-	-	๑๕๐,๓๖๐
									(๑๒,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๖๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน *			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน
๑๕๖	นายอัครวิชัย พรหมเสน	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๕๕,๕๐๐	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๕๗	นายอนุวัฒน์ วิวัฒน์นท์	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	(คุณวุฒิ)	(๑๒,๗๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๕๘	นายเอธิพงษ์ นามวงศ์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	(คุณวุฒิ)	(๑๗,๒๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๕๙	นายสมศร ฒ. สว่าง	-	๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ลงประจำ	๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ลงประจำ	๒๓๑,๒๐๐	-	-	๒๓๑,๒๐๐
๑๖๐	นายชูชาติ มทรานนท์	-	๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ลงประจำ	๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ลงประจำ	(๒๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๑,๒๐๐
๑๖๑	นายศักดิ์ดา ชัยมหาย	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๒๕,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๑,๒๐๐
๑๖๒	นายเพชร เงินเย็น	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๑)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๕๐,๗๕๐	-	-	๒๓๑,๒๐๐
๑๖๓	นายอนนต์ ปิงเมือง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๒๗,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๐,๗๕๐
๑๖๔	นายสมเวียง ไช้วัง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๖๖,๕๐๐	-	-	๒๕๐,๗๕๐
๑๖๕	นายสลาภ กิ่งทะวัง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๖๗,๒๖๐	-	-	๒๕๐,๗๕๐
๑๖๖	นายทวิศ คำมูลสืบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๒๗,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๐,๗๕๐
๑๖๗	นายอัครพงษ์ ยาวีชัย	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๑)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๒๗,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๐,๗๕๐
๑๖๘	นายบุญฤทธิ์ พรหมวงค์	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๑)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๕๐,๖๐๐	-	-	๒๕๐,๗๕๐
๑๖๙	นายวิษณุพันธ์ เรือนสน	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๑๙,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๐,๗๕๐
๑๗๐	นายสืบพงษ์ บรรจบ	ปวส.(ช่างยนต์)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๕๕,๕๐๐	-	-	๒๕๐,๗๕๐
๑๗๑	นายอนุเมศก ไช้จันทา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๐,๗๕๐
๑๗๒	นายอนุสรณ์ วาฤทธิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๒๕๕,๕๐๐	-	-	๒๕๕,๕๐๐
๑๗๓	นายฤทธิเดช มานะกุล	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๑)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	(๑๖,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๕,๕๐๐
๑๗๔	นายสุรชัย ศรีรัมย์	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๑)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทักษะ)	๑๙๗,๗๖๐	-	-	๒๕๕,๕๐๐
๑๗๕	นายอนุกุล นัฐมนตรี	ปวส.(เครื่องอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทั่วไป)	(๑๖,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๕,๕๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
๑๓๖	นายสมชาย ชาญ	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ทั่วไป)	๑๐๕,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	-
๑๓๗	นายสมาน กัญญา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๕๕๕,๗๖๐ ( ๒๑,๕๖๐ X ๑๒ )	-	-	๒๕๕,๗๖๐
๑๓๘	นายสยาม วิชัยรัตน์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๖๖๓,๗๖๐ ( ๒๑,๗๘๐ X ๑๒ )	-	-	๒๖๑,๗๖๐
๑๓๙	นายเอ็น หนึ่ง	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๒๕๕,๗๖๐ ( ๒๑,๕๖๐ X ๑๒ )	-	-	๒๕๕,๗๖๐
๑๔๐	นายดวงดี วาญศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๖๖๓,๗๖๐ ( ๒๑,๗๘๐ X ๑๒ )	-	-	๒๖๑,๗๖๐
๑๔๑	นายพัน อินตา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๒๖๓,๗๖๐ ( ๒๑,๗๘๐ X ๑๒ )	-	-	๒๖๑,๗๖๐
๑๔๒	นายกิตติศักดิ์ ไชยสาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๒๖๓,๗๖๐ ( ๒๑,๗๘๐ X ๑๒ )	-	-	๒๖๑,๗๖๐
๑๔๓	นายมนต์ ภาณแดง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๒๖๓,๗๖๐ ( ๒๑,๗๘๐ X ๑๒ )	-	-	๒๖๑,๗๖๐
๑๔๔	นายพรวิภา นาคี	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๒๖๓,๗๖๐ ( ๒๑,๗๘๐ X ๑๒ )	-	-	๒๖๑,๗๖๐
๑๔๕	นายรังษิณี แสนทอง	ปริญญาตรี(รัฐศาสตร์)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทักษะ)	๑๘๕,๐๐๐ ( ๑๖,๒๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๕,๐๐๐
๑๔๖	นายอมตอล บุญก	ปวส.(เครื่องกล)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทั่วไป)	๑๘๕,๐๐๐ ( ๑๖,๒๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๕,๐๐๐
๑๔๗	นายบัณฑิตพล ศรีคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ทั่วไป)	๑๘๕,๐๐๐ ( ๑๖,๒๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๕,๐๐๐
๑๔๘	นายสงกรานต์ พันธุ์พิชัย	ป.๘	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑๘๕,๐๐๐ ( ๑๖,๒๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๕,๐๐๐
๑๔๙	นายเอกพล กัญญา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑๘๕,๐๐๐ ( ๑๖,๒๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๕,๐๐๐
๑๕๐	นายชัชวาลย์ ไชยสาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑๘๕,๐๐๐ ( ๑๖,๒๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๕,๐๐๐
๑๕๑	นายวิฑูรย์ ไชยวชิ	ปวส.(งานเครื่องกล)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๘๕,๐๐๐ ( ๑๖,๒๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๕,๐๐๐
๑๕๒	นายบุญมี สิมิล	ปวท.(เกษตรกรรม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๘๕,๐๐๐ ( ๑๖,๒๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๕,๐๐๐
๑๕๓	นายสุภณโสม มีรินทร์จินดา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๘๕,๐๐๐ ( ๑๖,๒๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๕,๐๐๐
๑๕๔	นายกิตติศักดิ์ รังษิณีแก้ว	ปวท.(เขียนโลหะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๘๕,๐๐๐ ( ๑๖,๒๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๕,๐๐๐
๑๕๕	นายวีระชัย ภาชนะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๘๕,๐๐๐ ( ๑๖,๒๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าชดเชยแทน	
๑๙๖	นายวิญญู พงษ์ศรีภา	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๑๙๗	นายสัมพันธ์ เกื้อกุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๑๙๘	นายสมเกียรติ บินใจ	ปวส.(งานเครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๑๙๙	นายไพศาล สุขะวงษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๑)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๐๐	นายชัยพัทธ์ อังอร	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๐๑	นายสุจินต์ อินทร์ปัญญา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๐๒	นายรัฐพล อรุณทวีชัย	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๐๓	นายกิตติพงษ์ วงศ์ศิริ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๐๔	นายสมภาพ เทพทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๐๕	นางบังนิมมา ไชยยา นรภัท	นบ.บ(อุตสาหกรรม นรภัท)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
ข้าราชการกองอำนวยการและสิ่งแวดล้อม												
๒๐๖	นายวัฒนพงษ์ อภิวัฒน์ไชยสิทธิ์	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองอำนวยการและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองอำนวยการและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๑๒๐ X ๑๒)	๓๗,๑๒๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
๒๐๗	อุไรพรหวัชการดีเนกการสรรพาทอง กง	-	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๔๐๓,๕๕๐ (๓๒,๘๕๐ + ๕,๖๐๐) / ๗ X ๑๒	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๐๘	อุไรพรหวัชการดีเนกการสรรพาทอง กง	-	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๔๐๓,๕๕๐ (๓๒,๘๕๐ + ๕,๖๐๐) / ๗ X ๑๒	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๐๙	อุไรพรหวัชการดีเนกการสรรพาทอง กง	-	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อมสุขภาพ	ต้น	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อมสุขภาพ	ต้น	๔๐๓,๕๕๐ (๓๒,๘๕๐ + ๕,๖๐๐) / ๗ X ๑๒	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๑๐	อุไรพรหวัชการดีเนกการสรรพาทอง กง	-	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๐๓,๕๕๐ (๓๒,๘๕๐ + ๕,๖๐๐) / ๗ X ๑๒	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๑๑	นางสาวจิวรา สะสม ศาสตร์	ป.ม.รัฐประศาสน ศาสตร์	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๑๒	นางสาวณัฐกัญญา สมนัน	-	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๗๕,๗๕๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๑๓	นายประมวศ อดิเดช	ศศ.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๑๔	-	-	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐ (๓๕,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๑๕	นายสวิง ทรัพย์นงส์	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๓๓-๑-๐๖-๒๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
๒๑๖	-	-	๓๓-๑-๐๖-๑๒๖๓๗-๐๐๓	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ก./ชก.	๓๓-๑-๐๖-๑๒๖๓๗-๐๐๓	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ก./ชก.	๑๕๕,๓๒๐ (๕,๘๓๐ + ๕๙,๔๙๐) / (๖) X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๓๒๐
๒๑๗	-	-	๓๓-๑-๐๖-๑๒๖๓๗-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๓๓-๑-๐๖-๑๒๖๓๗-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๒๑๗,๕๐๐ (๕,๘๓๐ + ๕๐,๖๗๐) / (๖) X ๑๒)	-	-	๒๑๗,๕๐๐
๒๑๘	-	-	๓๓-๑-๐๖-๑๒๖๓๗-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๓๓-๑-๐๖-๑๒๖๓๗-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๒๑๗,๕๐๐ (๕,๘๓๐ + ๕๐,๖๗๐) / (๖) X ๑๒)	-	-	๒๑๗,๕๐๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๒๑๙	นายจักรกฤษ ศันสนยศ	ปวช.ป.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	๑๒๒,๕๖๐ (๑๔,๓๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๕๖๐
๒๒๐	นายสมบัติ ทิพย์ทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานเครื่องสูบน้ำ	(คุณวุฒิ)	๑๓๓,๖๕๐ (๑๔,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๓,๖๕๐
๒๒๑	นางจางยุ้ย ยอดเยี่ยม	ม.ศ.(สาขาเทคนิคกรรม)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๒	นางสิริวิภาภรณ์ มานะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๓	นายธรรมชาติ ทนมาลา	ปวช.(เครื่องเล)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๔	นายทพนม บุญแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๕	นายวิรัชบุรีรัตน์ โฉยา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๖	นายพนรัตน์ เขื่อนแก้ว	ปวช.(ช่างยนต์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๗	นายพิทยาคม อึ้งเจริญ	ปวท.(การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๘	นายทรงฤทธิ์ เมืองชุม	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒๙	นายเอกฉันทน์ สมศรี	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๓๐	นายทัศนพงศ์ สมภาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๓๑	นายบุญญาภรณ์ ภาระจำ	ปวส.(สาขาเทคนิคโลหะ)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๓๒	นายวิรัช สมศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๓๓	นายวินัดลิน เกร็ดน้อย	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๓๔	นายสุรินทร์ คำชัยยะ	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๓๕	นายปวิญพร เมืองชุม	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
๒๑๖๑	นางสาวสาวิตรี นนทชยา	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	หมายงานทั่วไป	ผู้ช่วยยกยอภกของชุดศาสตร์ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	หมายงานทั่วไป	ผู้ช่วยยกยอภกของชุดศาสตร์ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๓๑๘,๐๐๐			
๒๑๖๒	นายมานพวิฑูริย์ อิงมา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๕)	หมายงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	หมายงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐ X ๑๒)			
<b>ข้าราชการออกมายุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>												
๒๑๖๓	ผู้ช่วยนักจัดกิจกรรม											
๒๑๖๔	นางอัญชวลี มั่งคั่งเจริญ	ว.ม (รัฐประศาสนศาสตร์)	หมายงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	หมายงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑๖๕	นายสมบุญธรรม ลุกุลวิฑู	ว.ม (การปกครองท้องถิ่น)	หมายงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนายุทธศาสตร์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	หมายงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนายุทธศาสตร์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑๖๖	นายสมศักดิ์ ประชุมทอง	ว.ม (รัฐศาสตร์)	หมายงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายโครงการติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	หมายงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายโครงการติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑๖๗	นางพรสวรรค์ ชัยบุณยิ	ศบ.บ (การจัดการทั่วไป)	หมายงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก	หมายงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐			
๒๑๖๘	นางสาวประทุมมาศักดิ์สูง	ว.ม (รัฐประศาสนศาสตร์)	หมายงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก	หมายงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐			
๒๑๖๙	นางสาวภาณุชญา ทองคำ	ศบ.บ (การจัดการทั่วไป)	หมายงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก	หมายงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐			
๒๑๗๐	นายสมมติ เข้มแข็ง	ศบ.บ (รัฐศาสตร์)	หมายงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก	หมายงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐			
๒๑๗๑	นายสมชาย สิริวิฑูริย์เลิศคำ	ว.ม (การปกครองท้องถิ่น)	หมายงานทั่วไป	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	หมายงานทั่วไป	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑๗๒	นายเอกธนา นันทพิฑูริย์	ว.ม (การปกครองท้องถิ่น)	หมายงานทั่วไป	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	หมายงานทั่วไป	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑๗๓	นายสุวิทย์ พงษ์ไผ่	ว.ม (การปกครองท้องถิ่น)	หมายงานทั่วไป	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	หมายงานทั่วไป	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑๗๔	นายสมชายวิฑูริย์ ปภัก	ว.ม (การปกครองท้องถิ่น)	หมายงานทั่วไป	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	หมายงานทั่วไป	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑๗๕	นายเชษฐา นนทวิฑูริย์	ว.ม (วิชาการพิเศษ (การศึกษาศาสตร์))	หมายงานพิเศษ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	หมายงานพิเศษ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒) / ๑๒ X ๑๒			
๒๑๗๖	นายสุวิทย์ นนทวิฑูริย์	ว.ม (วิชาการพิเศษ (การศึกษาศาสตร์))	หมายงานพิเศษ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	หมายงานพิเศษ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑๗๗	นายสุวิทย์ นนทวิฑูริย์	ว.ม (วิชาการพิเศษ (การศึกษาศาสตร์))	หมายงานพิเศษ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข.ก	หมายงานพิเศษ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑๗๘	นายสุวิทย์ นนทวิฑูริย์	ว.ม (วิชาการพิเศษ (การศึกษาศาสตร์))	หมายงานพิเศษ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข.ก	หมายงานพิเศษ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑๗๙	นายสุวิทย์ นนทวิฑูริย์	ว.ม (วิชาการพิเศษ (การศึกษาศาสตร์))	หมายงานพิเศษ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข.ก	หมายงานพิเศษ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			
๒๑๘๐	นายสุวิทย์ นนทวิฑูริย์	ว.ม (วิชาการพิเศษ (การศึกษาศาสตร์))	หมายงานพิเศษ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข.ก	หมายงานพิเศษ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข.ก	๓๑๘,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)			



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๒๓๖	นายณัฐกร	คุณวุฒิการศึกษา										
๒๓๗	นางสาวสุวิมล นิ่มศิริชัยงาม	ศ.บ.(ทละศึกษา)		ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	(คุณวุฒิ)		ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	(คุณวุฒิ)				
๒๓๘	นายพิสิทธิ์ หนามเมืองแก้ว	วท.บ.(วิทยาศาสตร์การกีฬา)		ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	(คุณวุฒิ)		ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	(คุณวุฒิ)				
๒๓๙	นางสาวสุวิมล นิ่มศิริชัยงาม	นิเทศศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)		๒,๒๒,๓๖๐		๒๒๒,๓๖๐
๒๔๐	นายอภิสิทธิ์ สารสิงห์ใส	นิเทศศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร)		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)		(๑๗,๓๓๐ X ๑๒)		๑๘๐,๐๐๐
๒๔๑				ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)		(๑๕,๐๐๐ X ๑๒)		๑๕๐,๐๐๐
๒๔๒	ว.ท.บ. ด.หญิงอุทัยรัตน์ แก้วบุญญา	วท.บ.(เคมี)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		๑๘๐,๐๐๐		๑๘๐,๐๐๐
๒๔๓	นายวิเชียร คำมี	วท.บ.(เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		(๑๘,๐๐๐ X ๑๒)		๑๘๐,๐๐๐
๒๔๔	นางสาวศศิวิมล หมายเลิศ	วท.บ.(สิ่งแวดล้อม)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		๒๕๓,๓๖๐		๒๕๓,๓๖๐
๒๔๕	นางสาวพัฒนาพร อภากา	วท.บ.(ชีววิทยา)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		๒๕๓,๓๖๐		๒๕๓,๓๖๐
๒๔๖	นายสมันตา ดิขมเลิศ	วท.บ.(ฟิสิกส์)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		๒๕๓,๓๖๐		๒๕๓,๓๖๐
๒๔๗	นางสาวบุญชูรัตน์ พัดทอง	วท.บ.(สัตวศาสตร์)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		(๒๐,๕๔๐ X ๑๒)		๒๐๕,๔๘๐
๒๔๘	นางสาวณัฏฐา พวงงาม	วท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		๒๕๓,๓๖๐		๒๕๓,๓๖๐
๒๔๙	นางสาวพัชรา วันศักดิ์ศรี	วท.บ.(ฟิสิกส์)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	(คุณวุฒิ)		(๑๘,๗๒๐ X ๑๒)		๑๘๗,๒๖๐
๒๕๐	นางสาวสิริจันทร์ รัตนเกษม	ม.ศ.		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		๒๒๒,๓๖๐		๒๒๒,๓๖๐
๒๕๑	นายสรณ์ แก้วประเสริฐ	วท.บ.(รัฐศาสตร์)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		(๑๗,๓๓๐ X ๑๒)		๑๗๓,๓๖๐
๒๕๒	นางสาววิมลลาภ อีหาอโนชิตการ	วท.บ.(คอมพิวเตอร์)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๕๓	นายวุฒิศักดิ์ สุขเจริญ	วท.บ.(คอมพิวเตอร์)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		(๑๗,๐๐๐ X ๑๒)		๑๗๐,๐๐๐
๒๕๔	นายสมเกียรติ ศวีชัย	วท.บ.(คอมพิวเตอร์)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๕๕	นายศิริพงษ์ จินดา	วท.บ.		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		(๑๗,๐๐๐ X ๑๒)		๑๗๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๒๒	นายพริน ไร่ไพ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-
๒๒๔	นายปรัชญา โชคนาค	ปริญญาตรี(การจัดการศึกษา)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๒๖)	-	-	-
๒๒๕	นายณัฐสิทธิ์ กัญยานะ	ร.บ.บ.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๒๖)	-	-	-
๒๒๖	นายเชิน น้าชัย	ปวส.บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๒๖)	-	-	-
๒๒๗	นายชัชวาลย์ ทองจันทร์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๒๖)	-	-	-
๒๒๘	นายสุวิชัย ตาบัว	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๒๖)	-	-	-
๒๔๔	-	-	-	คนงานเกษตร	-	-	คนงานเกษตร	-	-	-	-	-
๓๐๐	-	-	-	คนงานเกษตร	-	-	คนงานเกษตร	-	-	-	-	-
<b>ข้าราชการหน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
๒๐๑	นางรัชฎาพร แซ่มวง	บ.ร.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๔๕๕,๕๐๐ (๓๗,๕๐๐ X ๒๖)	-	-	๔๕๕,๕๐๐
๒๐๒	นายเอกวิวัฒน์ พุ่มแสง	บ.ร.ม.(การบัญชี) ร.ม.	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๔๐๕,๒๐๐ (๓๓,๑๐๐ X ๒๖)	-	-	๔๐๕,๒๐๐
๒๐๓	นายวิภา พรหมเผ่า	บ.ร.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๓๖๕,๕๐๐ (๓๑,๒๕๐ X ๒๖)	-	-	๓๖๕,๕๐๐
๒๐๔	นางสาวสุจิตรา มหาวัน	บ.ช.บ.(การบัญชี) ร.ม.	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๓๒๖,๒๕๐ (๒๖,๖๖๐ X ๒๖)	-	-	๓๒๖,๒๕๐
๒๐๕	นางสาวจรัมมิ บุญยัง	ศ.ค.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.จ.	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.จ.	๓๐๗,๕๐๐ (๒๕,๖๖๐ X ๒๖)	-	-	๓๐๗,๕๐๐
<b>ข้าราชการกองทัณฑ์และทรัพย์สิน</b>												
๓๐๖	นางวันนดา ตาบุญเกิด	ศ.ค.บ.การจัดการทั่วไป (การบัญชี)	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองทัณฑ์และทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองทัณฑ์และทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๗๕,๕๐๐ (๔๕,๒๐๐ X ๒๖)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๒๖)	-	๖๓๘,๓๐๐
๓๐๗	นางสาวอติดา ทองรักษา	บ.ร.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๖	หัวหน้าสายจัดหางานคลัง	ต้น	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๖	หัวหน้าสายจัดหางานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๕,๖๐๐ (๓๕,๕๕๐ X ๒๖)	-	-	๔๕๕,๖๐๐
๓๐๘	นางสาววันจันทร์ สมบุญมณี	บ.ร.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๕,๒๐๐ (๓๖,๒๑๐ X ๒๖)	-	-	๔๑๕,๒๐๐
๓๐๙	นางศศิวิภา นามโง่งงค์	ค.บ.(คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๓๖๖,๐๐๐ (๓๑,๐๐๐ X ๒๖)	-	-	๓๖๖,๐๐๐
๓๑๐	นายเจนพนภรณ์ พูแสง	บ.ร.ม.(การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๓๕๕,๕๐๐ (๒๖,๕๕๐ X ๒๖)	-	-	๓๕๕,๕๐๐
๓๑๑	นางสาวไฉฉวี สิงห์ชัย	บ.ร.บ.(แผนกวิชาการบัญชี)	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๓๓๓-๑-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๓๖๕,๕๐๐ (๒๖,๕๕๐ X ๒๖)	-	-	๓๖๕,๕๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๒๒	นางอรุณา พลแสน	ศษ.บ.(การบริหารทั่วไป)	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการพิเศษ	ชก.	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการพิเศษ	ชก.	๓๓๕,๗๖๐	-	-	๓๒๕,๗๖๐
๓๒๓			๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๐๔	นักวิชาการพิเศษ	ป.ก./ชก.	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๐๔	นักวิชาการพิเศษ	ป.ก./ชก.	(๒๗,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๓,๓๒๐
๓๒๔	นางนงนุช ออ อังพวงหอม	ศษ.บ.(การบริหารทั่วไป)	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓๕,๗๖๐	-	-	๓๒๕,๗๖๐
๓๒๕	นางสาวราตรี บรรจง	บธ.บ.(การบัญชี)	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๕๐,๕๕๐	-	-	๒๒๐,๕๕๐
๓๒๖	นางสาววิภาสสิริชัย สัมปอง	บธ.บ.(การบัญชี)	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	(๒๒,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๐,๕๕๐
๓๒๗	นายศักดิ์ธนา จันดีวงค์	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๗	เจ้าพนักงานพิเศษ	ขง.	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๗	เจ้าพนักงานพิเศษ	ขง.	(๓๐,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๖๐
๓๒๘	พญ.ณงนุช											
๓๒๙	นางสาววันรัตน์ คนหาญ	ปริญญาตรี(การจัดการทั่วไป)(Xสาขาเกษตรพิเศษตรี)	-	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๒๕๐,๕๕๐	-	-	๒๕๐,๕๕๐
๓๓๐									(๒๐,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	
๓๓๑	นางสาวปัทมา ขามมาน	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๒๒๐,๗๖๐	-	-	๒๒๐,๗๖๐
๓๓๒	นางสาวอริสา สุใจใจ	ศศ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คณบดี	(ทั่วไป)	-	คณบดี	(ทั่วไป)	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๓๓๓	นางสาวสุภาวดี อังนวิ	ปริญญาตรี(บริหารธุรกิจ)	-	คณบดี	(ทั่วไป)	-	คณบดี	(ทั่วไป)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๐๐๐
๓๓๔	นายวิชัย จอมอ้อย	ปริญญาตรี(พุทธศาสนานิตยศาสตร์)	-	พหุภาษาชั้นรอง	(ทั่วไป)	-	พหุภาษาชั้นรอง	(ทั่วไป)	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๓๓๕	ข้าราชการกองกลางพื้นที่								(๗,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๓๖	นางสุนันทา อิมคำ	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๗	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	กลาง	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๗	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	กลาง	๕๓๐,๒๕๐	๒๗,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	๖๓๔,๖๕๐
๓๓๗	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.จ.		๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ต้น	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ต้น	(๓๕,๕๕๐ X ๑๒)	(๕,๒๐๐ X ๑๒)	(๕,๒๐๐ X ๑๒)	๖๐๕,๕๕๐
๓๓๘	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.จ.		๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ต้น	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ต้น	(๓๕,๕๕๐ + ๕,๒๐๐) / ๑ X ๑๒	-	-	๖๐๕,๕๕๐
๓๓๙	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.จ.		๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ต้น	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ต้น	(๓๕,๕๕๐ + ๕,๒๐๐) / ๑ X ๑๒	-	-	๖๐๕,๕๕๐
๓๔๐	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.จ.		๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ต้น	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ต้น	(๓๕,๕๕๐ + ๕,๒๐๐) / ๑ X ๑๒	-	-	๖๐๕,๕๕๐
๓๔๑	นายเอกนิติธัช สมวงษา	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๕,๗๖๐	-	-	๓๒๕,๗๖๐
๓๔๒	นางสาวกัญญาภัค ดวงไชยา	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๑-๒๒๕-๒๒๐๕-๐๒๘	ผู้อำนวยการงานทั่วไป	ชก.	(๒๗,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๓,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
๓๓๑๑	นางสาวสุนันทา ศิริวิธา	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๓๓๑๒	นางณัฐวิภากรณศิริ บัณฑิต	ศส.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	(๓๓๑,๕๕๐ X ๑.๒๖)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๓๓๑๓	นางณัฐนิช พงศ์คำ	ศส.บ.(ภาษาอังกฤษ)	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๑,๕๕๐	-	-	๓๓๑,๕๕๐
๓๓๑๔	นางสาวอุภากร จันทา	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	(๓๓๑,๕๕๐ X ๑.๒๖)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๓๓๑๕			๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๕	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๕	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๗๒๐	-	-	๓๕๕,๗๒๐
๓๓๑๖	นางณัฐชนันญา นันทบุปผ	บ.อ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๐๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	(๓๕๕,๗๒๐ + ๔๕,๕๕๐) / ๒ X ๑.๒๖	-	-	๓๕๕,๗๒๐
๓๓๑๗			๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชก.	๓๓๑-๒๒๕-๓๓๑๒-๐๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๓๓๑๘	พนักงนจ้าง								(๓๓๑,๕๕๐ X ๑.๒๖)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๓๓๑๙	นางสาวสุวรรณี ว่างสร้อย	ร.บ.ศ.(การปกครองท้องถิ่น)		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๓๕๐,๐๐๐	-	-	๓๕๐,๐๐๐
๓๓๑๙	นางสาวจรรยาพร อ่อนฉวี	ศส.บ.(รัฐศาสตร์)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	(๓๕,๐๐๐ X ๑.๒๖)	-	-	๖๓๗,๕๐๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ 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 ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีความเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ 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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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 ๙๕๐/๒๕๖๔

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

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่ ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำนวน ๑๐ ส่วนราชการ ประกอบกับได้รับการประสานจากกองยุทธศาสตร์และงบประมาณว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ งบประมาณรายรับจะลดลงจากข้อบัญญัติงบประมาณปี ๒๕๖๔ จึงส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เพิ่มขึ้น นั้น

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (ก.จ.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จึงยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา         | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด             | กรรมการ           |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.                    | กรรมการ           |
| ๔. เลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด        | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง                       | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง                       | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม    | กรรมการ           |
| ๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ      | กรรมการ           |
| ๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน         | กรรมการ           |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่            | กรรมการ/เลขาธิการ |

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ลักษณะงาน  
ที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป


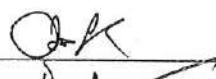

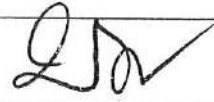
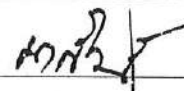

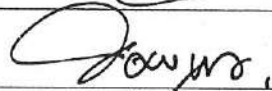
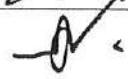
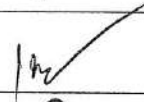
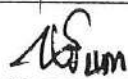
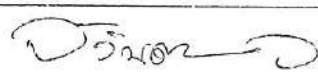
สั่ง ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายอัศรา พรหมเผ่า)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)  
 วันอังคารที่ ๑๐ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น.  
 ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา		
๒.	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา		
๓.	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด		
๔.	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด		
๕.	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๖.	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๗.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๘.	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ		
๙.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
๑๐.	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน		
๑๑.	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่		



รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)  
วันอังคารที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

\*\*\*\*\*

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายอัศรา	พรหมเผ่า	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา	ประธานกรรมการ
๒. นายบุญโต	เกียรติวิชัยงาม	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา	กรรมการ
๓. นางธนพรธนี	สุขตัว	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๔. นายประพันธ์	ดีอุต	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๕. นางมาลินี	วัชรวารกานต์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายสมศาสตร์	ประชุมของ	หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๗. นายอดุลย์	วงศ์ช่างเงิน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘. นางณรินดา	ดารุณภักดี	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๙. นางสาวเบญจกร	รุ่งสุวรรณ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๐. นางสุจินดา	อินคำ	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	เลขานุการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑๑. นายวิชัย	สุทรวงค์	รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
๑๒. นางสาวสุภาวดี	จันทา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๓. นางสาวกัญญาภัค	ดวงไชยยา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายอัครา พรหมเผ่า : ประธาน

การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ทางผู้บริหารได้สังเกตเห็นแล้วว่าปัญหาและอุปสรรคในการเปิดกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หลังจากที่ อบจ. ได้ถูกตัดงบประมาณในส่วนของ อสม. และงบอุดหนุนที่ได้ไม่ตามเป้าหมายของงบประมาณ ทำให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการปรับปรุงขึ้น

๑. เนื่องจากนายก อบจ. พะเยา เป็นคณะกรรมการควบคุมโรคของจังหวัดพะเยา สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ค่อนข้างจะรุนแรงและเกิดผู้ป่วยใหม่ขึ้นทุกวัน ซึ่งการเฝ้าระวังของคณะกรรมการควบคุมโรคได้วางมาตรการขึ้นเด็ดขาดไว้หลายอย่างและภายใต้มาตรการที่เข้มงวดของจังหวัดพะเยา อยากจะฝากให้ผู้บริหารและข้าราชการของ อบจ. พะเยา ให้อำนาจในการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดในสถานที่ทำงาน

๒. ให้ ผอ. กองทุกกองตรวจดูในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดให้ประเมินฯ ตามจริง

ผมขอเปิดการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) วันอังคารที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อรับรอง (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

นายอัครา พรหมเผ่า : ประธานกรรมการ

นายก อบจ. พะเยา

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่ ๙๕๐/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๒ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

๒. ข้อเท็จจริง

กองการเจ้าหน้าที่ได้รับการประสานจากกองยุทธศาสตร์และงบประมาณว่า  
ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ งบประมาณการรายรับจะลดลงจากข้อบัญญัติงบประมาณ ปี ๒๕๖๔

ดังนั้นจึงส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วน  
จังหวัดพะเยา เพิ่มขึ้น

กรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการ

ลำดับที่	หน่วยงานในสังกัด	กรอบอัตรากำลังเดิม (ก่อนปรับปรุงแผนฯ)	กรอบอัตรากำลังใหม่ (หลังปรับปรุงแผนฯ)
๑	สำนักปลัด อบจ.	ข้าราชการ ๒๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๘๐ อัตรา รวม ๑๐๔ อัตรา	ข้าราชการ ๑๙ อัตรา พนักงานจ้าง ๔๗ อัตรา รวม ๖๖ อัตรา
๒	สำนักงานเลขานุการ อบจ.	ข้าราชการ ๑๘ อัตรา พนักงานจ้าง ๒๕ อัตรา รวม ๔๓ อัตรา	ข้าราชการ ๑๐ อัตรา พนักงานจ้าง ๙ อัตรา รวม ๑๙ อัตรา
๓	กองคลัง	ข้าราชการ ๒๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๒๔ อัตรา รวม ๔๖ อัตรา	ข้าราชการ ๑๕ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๑ อัตรา รวม ๒๖ อัตรา
๔	กองช่าง	ข้าราชการ ๔๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๖๙ อัตรา รวม ๒๑๒ อัตรา	ข้าราชการ ๓๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๕๘ อัตรา รวม ๙๐ อัตรา
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ข้าราชการ ๒๖ อัตรา พนักงานจ้าง ๔๐ อัตรา รวม ๖๖ อัตรา	ข้าราชการ ๑๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๙ อัตรา รวม ๓๒ อัตรา

/๖. กองยุทธฯ ...

ลำดับที่	หน่วยงานในสังกัด	กรอบอัตรากำลังเดิม (ก่อนปรับปรุงแผนฯ)	กรอบอัตรากำลังใหม่ (หลังปรับปรุงแผนฯ)
๖	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ข้าราชการ ๒๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๗ อัตรา รวม ๓๐ อัตรา	ข้าราชการ ๒๐ อัตรา พนักงานจ้าง ๓ อัตรา รวม ๒๓ อัตรา
๗	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ข้าราชการ ๒๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๕.๕ อัตรา รวม ๒๗.๕ อัตรา	ข้าราชการ ๑๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๒๗ อัตรา รวม ๔๐ อัตรา
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	ข้าราชการ ๗ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา รวม ๘ อัตรา	ข้าราชการ ๕ อัตรา รวม ๕ อัตรา
๙	กองพัสดุและทรัพย์สิน	ข้าราชการ ๑๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา รวม ๒๘ อัตรา	ข้าราชการ ๑๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ (ยุบเลิกตำแหน่ง) พนักงานจ้าง ๖ อัตรา รวม ๑๘ อัตรา
๑๐	กองการเจ้าหน้าที่	ข้าราชการ ๒๕ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๔ อัตรา รวม ๓๙ อัตรา	ข้าราชการ ๑๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา รวม ๑๖ อัตรา
รวมข้าราชการและพนักงานจ้าง อบจ.		๖๕๓ อัตรา	๓๓๕ อัตรา

### ๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๖) ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ฯลฯ

๓.๓ หนังสือจังหวัดพะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว๓๙๙ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง ชักข้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ชักข้อม แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

/๑. การกำหนด ...

๑. การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

การพิจารณาความหมายของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ยึดถือตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าวิธีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งได้นิยามศัพท์ว่างบประมาณรายจ่าย หมายความว่า งบประมาณที่สภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบและผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอหรือ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภออนุมัติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

๓. เงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูที่รัฐบาลจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนทั่วไป ไม่ต้องนำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องตั้งรายการเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการและพนักงานจ้าง ซึ่งจะนำมาคำนวณ ให้พิจารณาจากเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ที่เป็นบุคคลซึ่งได้รับเงินเดือนและค่าจ้างจาก อบท. ในหมวดเงินเดือนและค่าจ้างของ อบท. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๖) ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๔. ข้อเสนอ

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงขอความเห็นชอบคณะกรรมการฯ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลังฯ หากคณะกรรมการฯ เห็นชอบจักได้เสนอ ให้ ก.จ.จ. พะเยา เห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ ต่อไป

นายอศุทธ์ วงศ์ข้างเงิน : กรรมการ

ผู้อำนวยการกองช่าง

ในส่วนเนื้อหาของกองช่างซึ่งมีค่อนข้างจำนวนมากและบุคลากรที่ปฏิบัติการก็มีจำนวนมากตามไปด้วย ผมได้สรุปงบประมาณในปี ๒๕๖๕ ในส่วนของกองช่าง งานที่กองช่างรับผิดชอบประมาณ ๓๐๒.๘๘ ล้านบาท ซึ่งรวมเงินอุดหนุนทั่วไปและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจด้วย จะเป็นบลงทุนประมาณ ๓๕.๘๖ ล้านบาท นอกเหนือจากนั้นจะเป็นค่าใช้จ่ายประจำ เฉพาะเงินเดือนข้าราชการและพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๒ เท่านั้นของเนื้อหา เพราะฉะนั้นโครงสร้าง ๒๑๒ อัตรา ก็เหมาะสมแต่เมื่อดูในรายละเอียดที่กองการเจ้าหน้าที่ขอปรับลดเหลือ ๙๐ อัตรา หากมีการตัดลดตามจริงแล้วสามารถตัดลดได้ประมาณ ๕๘ อัตรา แต่หากจะเพิ่มจากนั้นคือ ๓๘ ตำแหน่งที่จะเพิ่มได้แก่ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง และพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบาและคนงานทั่วไป หากมีการปรับได้น่าจะปรับได้ประมาณ ๓๘ อัตรา หากมีการปรับลดลงเหลือ ๙๐ อัตรา ภารกิจที่กองช่างได้ดำเนินการอยู่นั้นทำให้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

/นางมาลินี ...

นางมาลินี วิชระวรกานต์ : กรรมการ

ผู้อำนวยการกองคลัง

การจัดทำแผนฯ ในครั้งนี้จะมองเป็นภาพรวมและการประมาณการรายรับในปัจจุบัน หลักการเรื่องเงินอุดหนุนทั่วไปจะเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ซึ่งไม่ได้รับการจัดสรรเป็นไปตามคำของงบประมาณ ปัจจุบันที่กองคลังได้ดำเนินการให้คือประมาณการโดยใช้กรอบของงบประมาณที่ได้ทำคำของงบประมาณไปแล้วคืออยู่ในเกณฑ์ประมาณ ๖๒ ล้านบาท หาก อบจ. พะเยา ไม่ได้รับจัดสรรตามนั้นจริงและเป็นไปตามประกาศฯ ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์ในการจัดสรรมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ จะได้รับการจัดสรรไม่เกิน ๔๓ ล้านบาท และในปีงบประมาณปี ๒๕๖๕ กรอบอัตรากำลังของ อบจ. พะเยา จะประมาณร้อยละ ๔๐.๒๕ ทำให้เกินหลักเกณฑ์ฯ จึงต้องมีการปรับลด การจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปนั้นต้องเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจซึ่งเกณฑ์นั้นไม่เคยเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ และในปี ๒๕๖๕ น่าจะเป็นเกณฑ์เดิมที่ไม่่าจะเกิน ๔๓ ล้านบาท

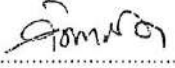
มติที่ประชุม : เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) และเสนอให้ ก.จ.จ. พะเยา เพื่อขอความเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ต่อไป

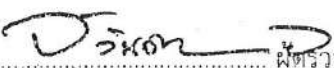
ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)

ประธาน : นายอัครา พรหมเผ่า

คณะกรรมการฯ ท่านใดมีเรื่องนำเสนอที่ประชุมหรือไม่ครับ หากไม่มีข้อเสนอ  
ผมขอขอบคุณคณะกรรมการฯ ทุกท่านครับ ขออนุญาตปิดการประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) .....  ..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
(นางสาวกัญญาภัค ดวงไชยยา)  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(ลงชื่อ) .....  ..... ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม  
(นางสุจินดา อินคำ)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่  
เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนฯ