

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน
อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติให้ความเห็นชอบของที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบสำหรับการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายบุญทา จันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๓.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๓.๘ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน โดยเป็นไปตามโครงสร้างตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและขุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการณิของภาคราชการหรือส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติ

อยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวร่วมในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็น

แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

ปัญหา/ความต้องการของประชาชน	สภาพปัญหา/กลุ่มและพื้นที่เป้าหมาย	แนวทางดำเนินการ
<p>๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก - ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อบริโภค อุปโภคไม่เพียงพอ - ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง - คู คลองตื้นเขิน แม่น้ำสายหลักตื้นเขิน การระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ถนนบางพื้นที่ยังไม่ได้มาตรฐาน - ไม่มีระบบประปาที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล - ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน - ในฤดูฝนเกิดน้ำท่วมขังเนื่องจาก คู คลอง รางระบายน้ำไม่สามารถรองรับปริมาณน้ำได้อย่างเพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้าง/ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนที่ชำรุดเป็นการเร่งด่วน - ประสาน อบจ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมถนนสายหลักในตำบล - พัฒนาระบบน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคที่เพียงพอและทั่วถึง - การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนสำนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่ตำบลม่อนปิน - ก่อสร้าง/ปรับปรุง ซ่อมแซม รางระบายน้ำรองรับปริมาณน้ำได้อย่างเพียงพอ - ขุดลอก คู คลองแม่น้ำในพื้นที่ เพื่อให้สามารถกักเก็บน้ำและระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<p>๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย - ปัญหาผลผลิตทางการเกษตร มีราคาตกต่ำ - ปัญหาภาคเกษตรกรรมมีต้นทุน การผลิตราคาสูง - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มทาง เศรษฐกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนในตำบลขาดความ กระตือรือร้นในการประกอบอาชีพ เสริม - ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ เนื่องจากเกษตรกรปลูกพืชชนิด เดียวกันเป็นจำนวนมาก - เนื่องจากราคาปุ๋ยยา สารเคมีใน ภาคเกษตรกรรมมีราคาสูง - กลุ่มอาชีพไม่มีเงินทุนเพื่อประกอบ กิจกรรมของกลุ่ม และกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็ง จึงขาดความต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้ประชาชนหันมา สนใจในการประกอบอาชีพเสริม - ส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืช หลากหลายชนิดเพื่อลดปัญหา ผลผลิตจำนวนมากทำให้ราคา ตกต่ำ - ส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาใช้ ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพเพิ่มขึ้น ลด ต้นทุนการผลิต - จัดอบรมให้ความรู้กลุ่มอาชีพ อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความ เข้มแข็ง และสนับสนุนเงินทุน หมุนเวียนตามโครงการ เศรษฐกิจชุมชน
<p>๓. ด้านบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ในพื้นที่ถูกบุกรุก เพื่อทำการเกษตร ประชาชน ขาด ความรู้ความเข้าใจ และขาด จิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล ห่วงแหนธรรมชาติภายในตำบล - ประชาชนบางส่วนยังขาดความ เข้าใจ และจิตสำนึกในการคัดแยก ขยะครัวเรือน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ถูกทำลาย - โครงการบริหารจัดการขยะใน ครัวเรือนและชุมชนบางหมู่บ้านจึงยัง ไม่ประสบความสำเร็จ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกให้ ประชาชนเกิดความหวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อ ประโยชน์ และความอุดม สมบูรณ์ต่อไป - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการกระตุ้นให้ประชาชน ตระหนักถึงความสำคัญและ ผลกระทบจากปัญหาขยะ
<p>๔. ด้านอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดงบประมาณในการ ดำเนินการกิจกรรมด้านประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดความต่อเนื่องในการจัด กิจกรรมด้านประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่นในชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดสรรงบประมาณ และส่งเสริมให้มีการดำเนิน กิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็น ประจำเพื่อสืบสาน ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่ ไม่สูญสลายไปตามกาลเวลา

<p>๕.ด้านศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - เด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ยังขาดการเข้าถึงการศึกษา - การแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก - ผู้สูงอายุในพื้นที่บางคนไม่มีผู้ดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> - เด็กด้อยโอกาสในพื้นที่บางคนยังไม่ได้รับการศึกษา เนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจน - ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ - ทำให้เกิดภาวะซึมเศร้า และไม่สามารถดูแลตัวเองได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาการศึกษาในเชิงคุณภาพ และส่งเสริมให้เด็กได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน - ส่งเสริมให้ประชาชน มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพเบื้องต้น - ส่งเสริมสวัสดิการให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็กคนชรา คนพิการอย่างทั่วถึง
<p>๖.ด้านความมั่นคง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง - แรงงานต่างด้าวแย่งงานและอาชีพของประชาชนในพื้นที่ - ปัญหาด้านการลักลอบ ขนยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย <p>- การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล</p> <p>- ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - นำมาซึ่งปัญหาอาชญากรรม และโรคระบาดต่างๆ - ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวแทนแรงงานในพื้นที่เนื่องจากค่าจ้างถูกกว่าแรงงานในตำบลม่อนปิน เป็นตำบลที่มีเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการลักลอบ ขนยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย - การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล เช่น โทรศัพท์สาธารณะ และระบบการให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ครอบคลุมพื้นที่ที่ต้องการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะทาง การขยายสัญญาณ ฯลฯ - เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว - การบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันแก้ไขปัญหอย่างเร่งด่วน - พัฒนาระบบบริการสาธารณะ โทรศัพท์บ้านและการให้บริการอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้น - ส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้ความเข้าใจด้านการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การบริการด้านแหล่งน้ำไม่เพียงพอและทั่วถึง เกิดปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูร้อน การบริหารจัดการน้ำประปาจะต้องได้รับการปรับปรุง ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อท่อประปาภายในหมู่บ้าน จัดวางระบบการจัดการน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคให้มีความสะอาดมากขึ้น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทั้งตำบล ขุดบ่อน้ำดื่มเพิ่มเติม จัดซื้อถังเก็บน้ำให้แก่แต่ละหมู่บ้านและอ่างกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในระดับตำบล

๑.๒ การคมนาคม ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ปัญหาถนนชำรุด เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ความต้องการของประชาชน คือ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ครอบคลุมทั้งตำบลถนนสายหลักในตำบลอยู่ในความรับผิดชอบของ อบจ. เชียงใหม่ ทำให้เกิดความลำบากในการเข้าดำเนินการก่อสร้าง หรือปรับปรุงซ่อมแซมถนน

๑.๓ ไฟฟ้าแสงสว่าง ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ เพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ภายในตำบล

๑.๔ การระบายน้ำ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัดเซาะ เนื่องจากความรุนแรงของกระแสน้ำซึ่งระบายน้ำไม่ทันท่วงที่เกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ความต้องการของประชาชน คือ ก่อสร้างรางระบายน้ำหรือท่อระบายน้ำในจุดที่มีน้ำท่วมขัง และน้ำกัดเซาะผิวดินขอบถนน

๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๒.๑ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพเสริมอย่างต่อเนื่อง ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนในหลากหลายอาชีพ

๒.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ต้นทุนทางการเกษตรสูง แหล่งงบประมาณนอกกระบบคิดอัตราดอกเบี้ยสูง เกิดหนี้สินจากภาคการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ อุปกรณ์ในการดับไฟป่าไม่เพียงพอต่อความต้องการ เวลาเกิดไฟไหม้ทำให้ไม่สามารถดับไฟ ได้ทันท่วงที่ ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการอุปกรณ์ในการดับไฟให้เพียงพอในแต่ละหมู่บ้าน

๓.๒ ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจ และจิตสำนึกในการคัดแยกขยะครัวเรือน ทำให้โครงการบริหารจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชนบางหมู่บ้านจึงยังไม่ประสบความสำเร็จ ความต้องการของประชาชน คือ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการกระตุ้นให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบจากปัญหาขยะ

๓.๓ การก่อสร้างฝายชะลอน้ำ ไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำเพื่อบริโภค อุปโภคของประชาชนในช่วงฤดูร้อน ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้มีการก่อสร้างฝายชะลอน้ำเป็นประจำทุกปี เนื่องจากฝายชะลอน้ำเดิมได้พังทลายลงไปหลายแห่ง

๓.๔ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ถูกบุกรุก เพื่อทำการเกษตร เพราะประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล หวงแหนธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชน คือ ปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อประโยชน์และความอุดมสมบูรณ์ต่อไป

๔. การอนุรักษ์ พื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ การดำเนินการกิจกรรมด้านประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชน ยังขาดงบประมาณในการดำเนินการตามความต้องการของประชาชน คือ ต้องการงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ด้านศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

๕.๑ การศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาในเชิงคุณภาพและโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๕.๒ การแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ขาดสถานที่ออกกำลังกายในชุมชน ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพของประชาชน

๕.๓ ส่งเสริมสวัสดิการให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก คนชรา คนพิการอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๖. ด้านความมั่นคง

๖.๑ ปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นำมาซึ่งยาเสพติด และโรคระบาด ต่าง ๆ

๖.๒ แรงงานต่างด้าวแย่งงานและอาชีพของประชาชนในพื้นที่ ความต้องการของประชาชน คือ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

๖.๓ ตำบลม่อนปิ่น เป็นตำบลที่มีเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดปัญหาด้านการลักลอบ ขนยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย

๗. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗.๑ ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีน้อย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกระดับ

๗.๒ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล เช่น โทรศัพท์สาธารณะ และระบบการให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ครอบคลุมพื้นที่ที่ต้องการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะทาง การขยายสัญญาณ ฯลฯ ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้บริการสาธารณะโทรศัพท์บ้านและการให้บริการอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมทำเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยจะส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ยังได้เน้นให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เศรษฐกิจชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อ ประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง,จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส,อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis /Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)		จุดอ่อน (Weaknesses : W)	
S๑	สามารถทำการเกษตรได้หลากหลายและตลอดทั้งปี	W๑	หมู่บ้านบางแห่งขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
S๒	มีแหล่งต้นน้ำลำธารที่สมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอตลอดปี	W๒	ปัญหาการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินในพื้นที่ป่า
S๓	มีศิลปวัฒนธรรมที่โดดเด่นและหลากหลายมีความเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น	W๓	ปัญหาการศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาในเชิงคุณภาพและโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน
S๔	มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย	W๔	เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
S๕	มีกลุ่มพลังมวลชนที่เข้มแข็ง	W๕	ปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นำมาซึ่งยาเสพติด และโรคระบาด
S๖	มีสถานประกอบกิจการทางศาสนาเป็นที่ยอมรับและนับถือยึดเหนี่ยวทางจิตใจของประชาชนจำนวนมาก	W๖	ปัญหาแรงงานต่างด้าวแย่งงานและอาชีพ ของประชาชนในพื้นที่

Set	ผู้นำชุมชนมีความสามัคคี ประองตอง ให้ความร่วมมือกับทางราชการเป็นอย่างดี	Wei	ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้สู่ประชาชนยังไม่หลากหลายและครอบคลุมทุกพื้นที่
Set	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	Wei	ประชาชนยังใช้สารเคมีในการประกอบอาชีพทางการเกษตร
Set	มีชุมชนต้นแบบที่เข้มแข็ง	Wei	เกษตรกรไม่มีรวมกลุ่ม ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองเรื่องราคาผลผลิตทางการเกษตรทำให้เกิดปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ
Weak	มีภาพลักษณ์ของการเป็นตำบลแห่งผลผลิตทางการเกษตร	Weak	ปัญหาขยะยังมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี
<i>โอกาส (Opportunities :O)</i>		<i>อุปสรรค (Threat :T)</i>	
O๑	เป็นพื้นที่ซึ่งอำเภอส่างคำหนดให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวหลักของอำเภอ	T๑	สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
O๒	รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจในระดับชุมชนมากขึ้น	T๒	ปัญหาการหลบหนีเข้าเมือง ของแรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งปัญหาของโรคระบาด การปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานของประชาชนในท้องถิ่นและปัญหาสังคมต่างๆ
O๓	ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐ และรัฐบาลอย่างเต็มที่ในการนำโครงการพัฒนา/งบประมาณดำเนินการในพื้นที่	T๓	ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ภาวะวิกฤตโลกร้อน ส่งผลกระทบต่อการค้าเสรีและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
O๔	มีเขื่อนกักเก็บน้ำขนาดใหญ่ในพื้นที่	T๔	ภาคการเกษตรกรรมไม่ได้รับการพัฒนา ต้นทุนการเกษตรสูง ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ
O๕	นักท่องเที่ยวมีความสนใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเชิงนิเวศน์ และเชิงสุขภาพเพิ่มขึ้น	T๕	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยังไม่ได้รับการส่งเสริมให้มองศักยภาพความเป็นรูปธรรม
O๖	มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ รวมทั้งเป็นแหล่งต้นน้ำลำธารสำคัญของท้องถิ่น สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี	T๖	ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ
O๗	มีขนบธรรมเนียมศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่หลากหลาย มีความเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น	T๗	ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน(S: Strengths)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เพิ่มเติม

๒. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความมุ่งมั่น ความตั้งใจและเสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน ภายใต้อำนาจบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

๕. แผนกลยุทธ์ขององค์กรมีความชัดเจน ครอบคลุม และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์อำเภอ

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกกระบวนการ

จุดอ่อนขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน(W : Weaknesses)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ จำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ต้องรับผิดชอบมากอาจเกิดความผิดพลาดได้ง่าย

๓. บุคลากรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานบางตำแหน่งไม่ต่อเนื่อง

๕. ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ สู่ประชาชนยังไม่หลากหลาย และครอบคลุมทุกพื้นที่

๖. ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ยังไม่มีความเสถียรทำให้การปฏิบัติงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์เกิดความล่าช้า

โอกาสขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน(O : Opportunities)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีการดำเนินการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้งานราชการเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เปิดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนา โดยเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ หนังสือสั่งการที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

๓. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจ และภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองเพิ่มขึ้น

๔. มีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้

อุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน(T : Threats)

๑. การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรมีจำนวนสูงขึ้นในทุกปี แต่จำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้นไม่สามารถทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มมากขึ้นเพราะเป็นประชากรแฝง

๒. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล ไม่สอดคล้องต่อการขยายตัวของประชากรภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้อำนาจการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนา ให้เกิดความพึงพอใจกับทุกระดับเนื่องจากรัฐบาลมีงบประมาณในการพัฒนาประเทศจำกัด

๓. ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชน ประชาชนไม่ให้ความสำคัญ และขาดความเข้าใจในการพัฒนาท้องถิ่น ไม่รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๔. ปัญหาความขัดแย้งในชุมชนต่อการพัฒนาเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจ เปลี่ยนแปลงในอนาคต

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

“เป็นตำบลแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิต
บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

คำขวัญตำบลม่อนปิ่น

“ม่อนปิ่นเมืองลับจี สตรีสวย รวยกระเทียม เย็นมันฝรั่ง ดั่งหัวหอมใหญ่
สัมพันธ์ใหม่สายป่าผึ้ง ฮารสวยซึ้ง คือน้ำรุ สูงสุดคู่ดอยอ่างขาง ”

๒.๑ พันธกิจ

๒.๑.๑ การพัฒนาปรับปรุงระบบขนส่ง การคมนาคม และระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ทุกด้าน อย่างครอบคลุม ตามความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

๒.๑.๒ สร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มี มาตรฐานและการเชื่อมโยงเครือข่ายการท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่

๒.๑.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขบนฐานทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อม ที่สมบูรณ์และยั่งยืน

๒.๑.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักหวงแหนอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๑.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตบนพื้นฐานหลักในการศึกษา สุขภาพดี มีสวัสดิการ สังคม อย่างทั่วถึงและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๒.๑.๖ ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและปลอดภัย

๒.๑.๗ ส่งเสริมให้ประชาคมตำบลม่อนปิ่น และองค์กรภาครัฐมีส่วนร่วมพัฒนาธรรมาภิบาล บุคลากรมีขีดสมรรถนะ และสามารถใช้ระบบที่ทันสมัย ประชาชนเกิดความพึงพอใจการให้บริการภาครัฐ

๒.๒ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

๒.๒.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๒.๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๒.๒.๓ การพัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๒.๔ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๒.๕ การพัฒนาด้านศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

๒.๒.๖ การพัฒนาด้านความมั่นคง

๒.๒.๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๔ เป้าประสงค์

๒.๔.๑ ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ครอบคลุมทุกพื้นที่ และโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร

๒.๔.๒ ชุมชนยึดหลักและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและร่วมเป็นเครือข่ายชุมชนในด้านการท่องเที่ยว วิสาหกิจชุมชน ปรับปรุงและสร้างแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว

๒.๔.๓ ชุมชนในพื้นที่ตำบลม่อนปิ่นมีจิตสำนึกและพัฒนาเป็นเครือข่ายชุมชนแห่งการปฏิบัติในด้านการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ระบบนิเวศน์

๒.๔.๔ ชุมชนและองค์กรภาคสังคมในท้องถิ่น สามารถอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น อันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นของตนให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

๒.๔.๕ ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ประสบปัญหาทางสังคม ได้รับบริการและสวัสดิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง รวดเร็วและเป็นธรรมบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง

๒.๔.๖ ประชาชนมีความสามัคคีและความสมานฉันท์ในหมู่คณะ สามารถป้องกันและรับมือกับ สาธารณภัยต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาอาชญากรรมและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน

๒.๔.๗ องค์กรบริหารส่วนตำบลมีกระบวนการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.๕ ตัวชี้วัด

๒.๕.๑ จำนวนที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕.๒ จำนวนถนน ไหล่ทาง รางระบายน้ำ สะพาน ระบบ ไฟฟ้า ระบบเสียงตามสาย ที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา

๒.๕.๓ จำนวนอาคาร ศาลาอเนกประสงค์ สนามอเนกประสงค์ที่เพิ่มขึ้นและได้รับการต่อเติม

๒.๕.๔ จำนวนโครงการที่ได้รับการฝึกอบรมและโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ

๒.๕.๕ จำนวนโครงการที่มีการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ

๒.๕.๖ จำนวนโครงการที่มีการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน วิสาหกิจชุมชน

๒.๕.๗ จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความยากจน

๒.๕.๘ จำนวนโครงการที่เสริมสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชน

๒.๕.๙ จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

๒.๕.๑๐ จำนวนโครงการที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจริงจากจำนวนที่มีในแผนฯ

๒.๕.๑๑ จำนวนโครงการที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๕.๑๒ จำนวนโครงการพัฒนาสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการบริหารจัดการขยะ

- ๒.๕.๑๓ จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
- ๒.๕.๑๔ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุน ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
- ๒.๕.๑๕ จำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต
- ๒.๕.๑๖ จำนวนประชาชนที่มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
- ๒.๕.๑๗ จำนวนของประชาชนที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี
- ๒.๕.๑๘ จำนวน เด็ก สตรี เยาวชนและประชาชน ได้รับการส่งเสริมการศึกษา
- ๒.๕.๑๙ จำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๕.๒๐ จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับงานสาธารณสุขและสุขภาพ
- ๒.๕.๒๑ จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับด้านการศึกษา
- ๒.๕.๒๒ จำนวนครัวเรือนที่ได้รับสวัสดิการ การสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัว
- ๒.๕.๒๓ จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบชุมชน เพิ่มศักยภาพชุมชน เกี่ยวกับสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความสงบเรียบร้อย
- ๒.๕.๒๔ จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความสงบเรียบร้อย
- ๒.๕.๒๕ จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับอาชญากรรม อบายมุข และสิ่งเสพติด
- ๒.๕.๒๖ จำนวนเยาวชน ประชาชนที่มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมโครงการ
- ๒.๕.๒๗ จำนวนโครงการที่มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ/จำนวนอุปกรณ์ที่มีการจัดซื้อเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๕.๒๘ จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
- ๒.๕.๒๙ จำนวนโครงการที่สร้างจิตสำนึกที่ดีทางการเมือง
- ๒.๕.๓๐ จำนวนผู้ใช้สิทธิในการเลือกตั้งหรือจำนวนโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.๕.๓๑ จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการขององค์กรฯ
- ๒.๕.๓๒ จำนวนโครงการที่เกี่ยวกับ การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
- ๒.๕.๓๓ จำนวนโครงการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๖ คำเป้าหมาย จำนวนตัวเลข แบบก้าวหน้า
- ๒.๗ กลยุทธ์
- กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้เกิดความสะดวก
 ๒. การจัดการผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต
 ๓. พัฒนาระบบ สาธารณูปโภค และปัจจัยการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอ
 ๔. สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการภาครัฐ

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๑. พัฒนาและสร้างจิตสำนึกให้กับครัวเรือนเป้าหมายและชุมชน ในการขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมการเชื่อมโยงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำเนินการเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจเพื่อให้มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

๓. ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจการค้าและการลงทุน

๔. ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. สร้างระบบอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ลดภาวะเรือนกระจก

๒. สร้างระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการร่วมมืออนุรักษ์พลังงาน แก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานทดแทนอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. พัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูองค์ความรู้ทางวิถีชุมชนและศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒. การเชื่อมโยงแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

๔. ส่งเสริม ยกย่องให้คนทำความดี และสร้างเครือข่ายทำความดี

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. ส่งเสริมระบบจัดการความรู้แก่เยาวชน ประชาชน ให้ได้มาตรฐาน และทั่วถึง

๓. ส่งเสริมด้านสุขภาพ อนามัยของประชาชน

๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านความมั่นคง

๑. ส่งเสริมการเชื่อมโยงกลุ่มพลังมวลชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

๒. พัฒนาระบบประสิทธิภาพการบรรเทาสาธารณภัย

๓. ส่งเสริมการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและแรงงานต่างด้าวอย่างมีระบบ

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร

๒. ส่งเสริมการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการสาธารณะ

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกเกี่ยวกับประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ตำบล

๒.๘ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทาง กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคนสังคมและระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จึงได้กำหนดจุดยืนทาง

ยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ " *การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง* "

๒.๙ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
๓. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การส่งเสริมและการป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๕. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลอณปิ่น ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง คือ สำนักปลัด อบต., กองช่าง, กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๑๐๐ อัตรา โดยมุ่งเน้นองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานอำนวยการ
- งานปกครอง
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานนิติการ
- งานกิจการพาณิชย์
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการเจ้าหน้าที่ พัสดุ ทรัพย์สิน และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

- งานบริหารงานคลัง
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานสถิติการคลัง
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานงานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร
- งานการโยธา
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค
- งานช่างสุขาภิบาล
- งานเครื่องจักรกล

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการ การศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและ มาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรม เด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและ กองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

- งานแผนงานและโครงการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการห้าประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ว่าภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณา ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
- งานสรรหาและเลือกสรร	- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานบุคลากรทางการศึกษา	- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานสิทธิและสวัสดิการ	- งานสิทธิและสวัสดิการ
๑.๒ งานอำนวยการ	๑.๒ งานอำนวยการ
- งานราชการทั่วไปของ อบต.	- งานราชการทั่วไปของ อบต.
- งานเลขานุการของนายก อบต., รองนายก อบต. และเลขานุการนายกฯ	- งานเลขานุการของนายก อบต., รองนายก อบต. และเลขานุการนายกฯ
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา
- งานเลือกตั้ง	- งานเลือกตั้ง
- งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ใน อบต. เป็นการเฉพาะ	- งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ใน อบต. เป็นการเฉพาะ
๑.๓ งานปกครอง	๑.๓ งานปกครอง
๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย	- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
๑.๖ งานรักษาความสงบภายใน	๑.๖ งานรักษาความสงบภายใน
๑.๗ งานนิติการ	๑.๗ งานนิติการ
- งานกฎหมาย	- งานกฎหมาย
- งานนิติกรรมสัญญา	- งานนิติกรรมสัญญา
- งานคดี	- งานคดี
- งานวินัย	- งานวินัย
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๘ งานกิจการพาณิชย์	๑.๘ งานกิจการพาณิชย์
๑.๙ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๙ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานแผนงานและงบประมาณ	- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ
- งานวิจัยและประเมินผล	- งานวิจัยและประเมินผล
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- งานวิเทศสัมพันธ์	- งานวิเทศสัมพันธ์
๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานบริหารงานสาธารณสุข	- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมสาธารณสุข	- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานป้องกันและควบคุมโรค	- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานบริการสิ่งแวดล้อม	- งานบริการสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด
- งานบริการทางการแพทย์	- งานบริการทางการแพทย์
๑.๑๑ งานสวัสดิการสังคม	๑.๑๑ งานสวัสดิการสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา	- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน	- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์	- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์	- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์
- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร	- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง
๒.๑ งานบริหารงานคลัง	๒.๑ งานบริหารงานคลัง
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้
๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๒.๔ งานการเงินและบัญชี	๒.๔ งานการเงินและบัญชี
๒.๕ งานระเบียบการคลัง	๒.๕ งานระเบียบการคลัง
๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๒.๗ งานสถิติการคลัง	๒.๗ งานสถิติการคลัง
๒.๘ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒.๘ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา	๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา
๓.๓ งานสถาปัตยกรรม	๓.๓ งานสถาปัตยกรรม
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง
๓.๕ งานควบคุมอาคาร	๓.๕ งานควบคุมอาคาร
๓.๖ งานการโยธา	๓.๖ งานการโยธา
๓.๗ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓.๗ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ	๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ
๓.๙ งานสาธารณูปโภค	๓.๙ งานสาธารณูปโภค
๓.๑๐ งานช่างสุขาภิบาล	๓.๑๐ งานช่างสุขาภิบาล
๓.๑๑ งานเครื่องจักรกล	๓.๑๑ งานเครื่องจักรกล
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔.๑ งานแผนงานและโครงการ	๔.๑ งานแผนงานและโครงการ
๔.๒ งานบริหารการศึกษา	๔.๒ งานบริหารการศึกษา
๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๔.๖ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๖ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี	- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท	- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี	- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน	- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.	- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด	- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ	- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้แนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้แนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ได้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ดังนี้

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังโดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ส่วนหนึ่ง	จำนวนอัตรา
การส่งเสริมและพัฒนากองทุนท้องถิ่นและเชื่อมโยงกองทุนและท้องถิ่น	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และแหล่งน้ำ	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอ ความสะอาดของประชาชน ครอบคลุมพื้นที่ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาเส้นทางคมนาคมเพื่อลดความแออัด การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการเจริญเติบโต พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และปัจจัยการผลิตที่สอดคล้อง 	กองช่าง	หน่วยงานส่วนหนึ่ง <ol style="list-style-type: none"> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) วิศวกรโยธา (ป.บ.ช.ก) นายช่างเขียนแบบ (ชำนาญงาน) นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) นายช่างไฟฟ้า (ป.บ.ช.ง) นายช่างไฟฟ้า (ป.บ.ช.จ) พนักงานขับรถบรรทุก ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจับเครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานจับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานขับรถทั่วไป คนงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑
การส่งเสริมการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน การค้า การลงทุนสู่สากล	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ส่งเสริมเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว	การพัฒนาเศรษฐกิจและ การท่องเที่ยว	ส่งเสริมและพัฒนากองเศรษฐกิจชุมชนให้เป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ เสริมสร้างเครือข่ายชุมชนด้านการท่องเที่ยว	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาและสร้างสินค้าใหม่ ให้กับครัวเรือนเป้าหมาย และชุมชนเพื่อการเชื่อมโยง ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการเชื่อมโยงผลิตภัณฑ์กลุ่มอุตสาหกรรมด้านการบริการ ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจการค้าและการท่องเที่ยว ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจการค้าและการท่องเที่ยว ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจการค้าและการท่องเที่ยว 	ส่วนหนึ่ง <ol style="list-style-type: none"> นักวิชาการเกษตร (ป.บ.ช.ก) นักพัฒนาชุมชน (ป.บ.ช.ค.ก) เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) 	<ol style="list-style-type: none"> ๑ ๑ ๑ 	

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์สถาบัน	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดขอบเขตภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ด้านหนึ่ง	จำนวนอัตรา
การเสริมสร้างค่านิยมระดับจังหวัด ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ยั่งยืน	การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ชุมชนเข้มแข็งที่ค่านิยมอันดีมีจิตสำนึกและพร้อมเป็นเครือข่ายพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ระบบนิเวศน์	๑. สร้างสมบรูณ์กิจหรือพัฒนาอาชีพและส่งเสริมอาชีพ ๒. สร้างระบบฐานหรือองค์ความรู้ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ เครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา แก้ไขปัญหาต้นตอของปัญหา ๔. ส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นรูปธรรม	สำนักปลัด สำนักส่งเสริมและพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานขับรถเครื่องกลขนถ่าย หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ค. คนงาน	๓ ๓ ๓ ๓ ๒ ๒ ๑ ๑ ๑ ๒	
การส่งเสริม และพัฒนาการเชื่อมโยง และบริการชุมชนเชื่อมโยง และท้องถิ่น	การศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน	การศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน	กลุ่มเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ประสบปัญหาทางสังคม ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษา สาธารณสุข และจิตอาสา จัดการศึกษาร่วมกัน มีงบประมาณเพียงพอ รวดเร็วและเป็นธรรม	๑. ส่งเสริมการเชื่อมโยงชีวิต ๒. ส่งเสริมการจัดการความรู้ แก่ชุมชน ประชาชน หน่วยงาน ๓. ส่งเสริมการถ่ายทอด เทคโนโลยี ๔. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ของชุมชน ๕. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ของภาคีเครือข่าย ๖. ส่งเสริมการเชื่อมโยง ชีวิตของ ๗. ส่งเสริมการเชื่อมโยง ชีวิตของ ๘. ส่งเสริมการเชื่อมโยง ชีวิตของ ๙. ส่งเสริมการเชื่อมโยง ชีวิตของ ๑๐. ส่งเสริมการเชื่อมโยง ชีวิตของ	ศูนย์รวมส่วนกลาง ๑. นักวิชาการเกษตร (ป.อ./วทก) ๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติกร) ๓. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติกร) ๔. นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ชอ.) ๕. เจ้าพนักงานธุรการ (เจ้าหน้าสูพ) พนักงานขับรถขนถ่าย ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓. พนักงานขับรถเครื่องกลขนถ่าย หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ค. คนงาน	๓ ๓ ๓ ๓ ๓ ๓ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	

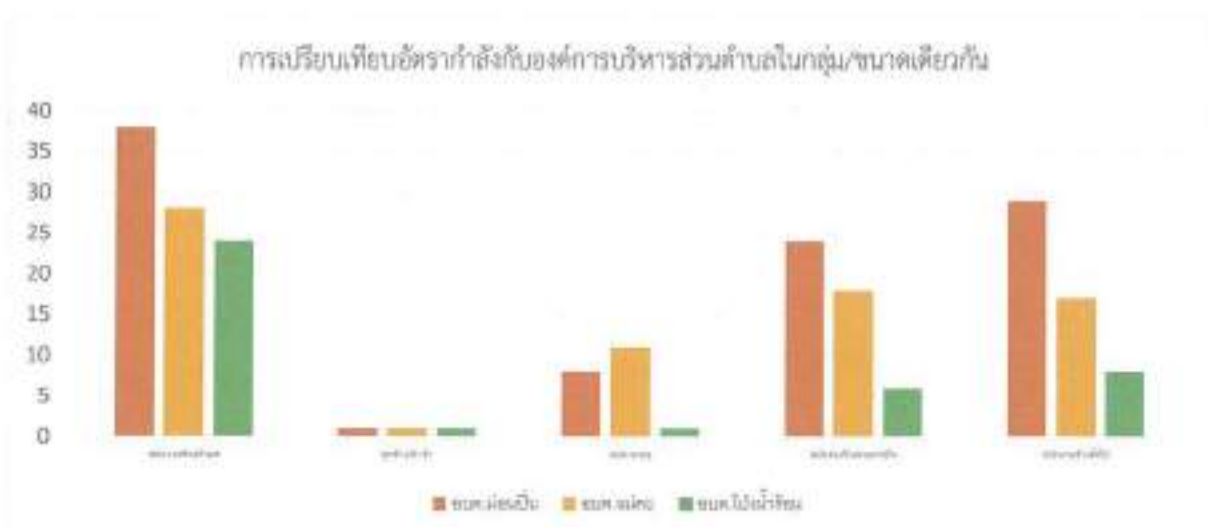
ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ สปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ สปท.	เจ้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชน	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	เสริมสร้างจิตสำนึกของภาคประชาสังคม และองค์กรบริหารส่วนตำบล มีกระบวนการบริหารจัดการภายในที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ และจัดตั้งคณะกรรมการแม่ข่ายของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์	๓. ส่งเสริมไม่มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร ๒. ส่งเสริมการสร้างความเห็นในการให้บริการสาธารณะ ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกเกี่ยวกับประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล	กองคลัง	๑๗. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑
						๑๘. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑
						๑๙. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑
						๒๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑
						๒๑. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑
						๒๒. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน)	๑
						๒๓. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปก./ชก.)	๑
						๒๔. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปก./ชก.)	๑
						๒๕. พนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)	๑
						๒๖. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปก./ชก.)	๑
						๒๗. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑
						๒๘. หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง	๑
						๒๙. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑
						๓๐. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑
						๓๑. นายช่างเขียนแบบ (ชำนาญงาน)	๑
						๓๒. นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑
๓๓. นายช่างโยธา (ปก./ชก.)	๑						
๓๔. นายช่างไฟฟ้า (ปก./ชก.)	๑						
๓๕. ผู้ช่วยวิศวกรก่อสร้าง ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑						
๓๖. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑						
๓๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑						
๓๘. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑						
๓๙. นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑						
๔๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑						

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ สปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ สปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดหมายอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การเชื่อมโยงกับ มั่นคง ปสผมีย และความปลอดภัยสูงสุดของประชาชน	การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเรียบร้อยในชุมชน	ด้านความมั่นคง	ประชาชนมีความสามัคคีและความสามัคคีในหมู่คณะ สามารถป้องกันและรับมือกับสถานการณ์ภัยต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาบนเสถียรและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน	๑. ส่งเสริมการเชื่อมโยงกลุ่มพลังมวลชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ ๒. พัฒนาระบบประสิทธิภาพการบูรณาการกรมัย ๓. ส่งเสริมการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย	สำนักงบประมาณ ๓. สำนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ๓. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน) ๓. สำนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน) พนักงานอำนวยการ ๓. ศบจ.	๑ ๑ ๑ ๑ ๔	

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ทั้งนี้ ได้มีการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	จำนวน ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	อัตราค่าจ้าง				
				พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
๑	อบต.ม่อนปิ่น	๔	๑๐๕,๓๔๓,๘๗๕	๓๘	๑	๘	๒๔	๒๔
๒	อบต.แม่คะ	๕	๘๓,๗๗๐,๐๐๐	๒๘	๑	๓๓	๑๑	๓๗
๓	อบต.โป่งน้ำร้อน	๔	๓๘,๕๕๘,๙๑๒	๒๔	๑	๓	๖	๘



การวิเคราะห์การวางแผนการใช้จ่ายกำลังคน

จากสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นได้วิเคราะห์ปัญหา และได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๐ อัตรา โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นมีการจ้างและ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมทุกส่วนราชการ ซึ่งในแต่ละงานมีความยาก และซับซ้อนพอสมควร รวมถึง ความ ต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการ และแก้ไขการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นต่อไป

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ จึงได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น	จำนวน	๒	อัตรา

๑. สำนักปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๔ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๖ นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๗ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๘ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๙ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๐ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๑ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๒ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา

๓.๑๕	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
	รวมพนักงานส่วนตำบล สำนักปลัด อบต.	จำนวน	๑๕	อัตรา
ลูกจ้างประจำ				
๓.๓	นักจัดการงานทั่วไป กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา
	รวมลูกจ้างประจำ สำนักปลัด อบต.	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓.๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	จำนวน	๓	อัตรา
๓.๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๓	อัตรา
๓.๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๖	คนตักแต่งสวน	จำนวน	๓	อัตรา
๓.๗	ช่างก่อสร้าง	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป				
๓.๑	ภารโรง	จำนวน	๓	อัตรา
๓.๒	แม่บ้าน	จำนวน	๓	อัตรา
๓.๓	คนงาน	จำนวน	๑๐	อัตรา
๓.๔	พนักงานกู้ชีพ	จำนวน	๖	อัตรา
	รวมพนักงานจ้าง สำนักปลัด อบต.	จำนวน	๒๕	อัตรา
๒. กองคลัง				
พนักงานส่วนตำบล				
๒.๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	จำนวน	๓	อัตรา
๒.๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๕	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	จำนวน	๓	อัตรา

๒.๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	จำนวน	๓	อัตรา
๒.๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	จำนวน	๓	อัตรา
๒.๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	จำนวน	๓	อัตรา
๒.๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๓	จำนวน	๓	อัตรา
	รวมพนักงานส่วนตำบล กองคลัง	จำนวน	๘	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒.๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๒	อัตรา
๒.๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๓	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป				
๒.๑	คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา
๒.๒	พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๓	อัตรา
	รวมพนักงานจ้าง กองคลัง	จำนวน	๗	อัตรา
๓. กองช่าง				
พนักงานส่วนตำบล				
๓.๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓	จำนวน	๓	อัตรา
๓.๔	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๕-๔๓๐๒-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	จำนวน	๓	อัตรา
๓.๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๗	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
	รวมพนักงานส่วนตำบล กองช่าง	จำนวน	๗	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๑ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๒	อัตรา
๓.๒ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จำนวน	๒	อัตรา
๓.๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๒	อัตรา
๓.๔ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๕ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๑ คนงาน	จำนวน	๔	อัตรา
๓.๒ พนักงานประจำรถขยะ	จำนวน	๓	อัตรา
๓.๓ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง กองช่าง	จำนวน	๑๗	อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**พนักงานส่วนตำบล**

๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๓ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล กองการศึกษา	จำนวน	๔	อัตรา

พนักงานครู อบต.

๔.๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๗	อัตรา
๔.๒ ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๔	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๓ ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๕	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๔ ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๕ ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๖ ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๑	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๗ ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๘ ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๓	จำนวน	๑	อัตรา

๔.๙ ครู	จำนวน	๓	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๕			
รวมพนักงานครู อบต.	จำนวน	๓๕	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๔.๑ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	๓	อัตรา
๔.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	จำนวน	๓	อัตรา
๔.๓ ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๗	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป			
๔.๑ คนงาน	จำนวน	๓	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง กองการศึกษา	จำนวน	๑๒	อัตรา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน			
พนักงานส่วนตำบล			
๕.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑			
รวมพนักงานส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

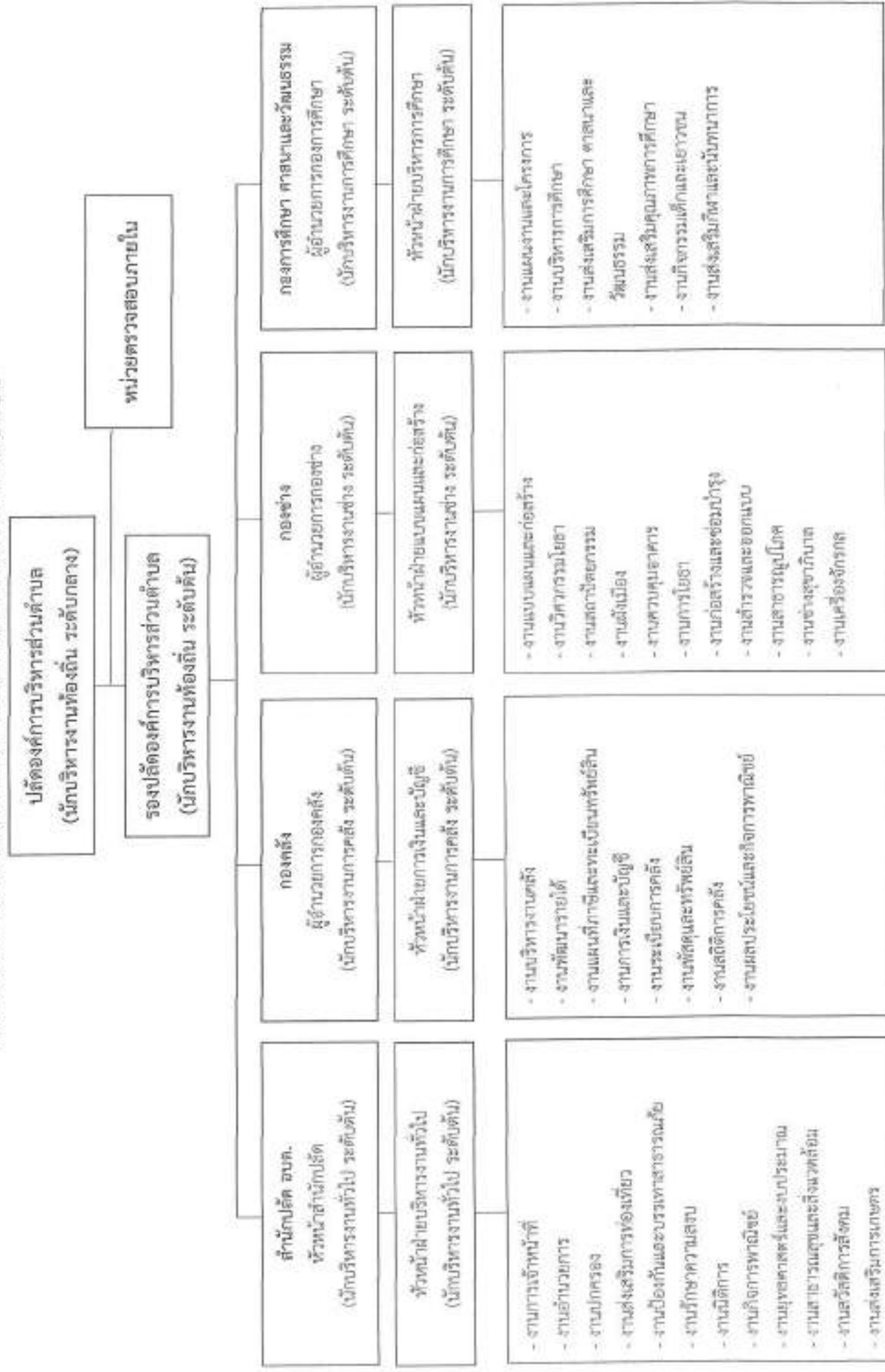
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	สำนักปลัด อบต.								
	* อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาขอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล *								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๘	นักจัดการงานทั่วไป กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนคัดกรอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงาน	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๒๙	พนักงานกู้ชีพ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	กองคลัง								
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
			"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล"						
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	กองช่าง								
๔๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
			"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล"						
๔๕	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๖	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๙	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

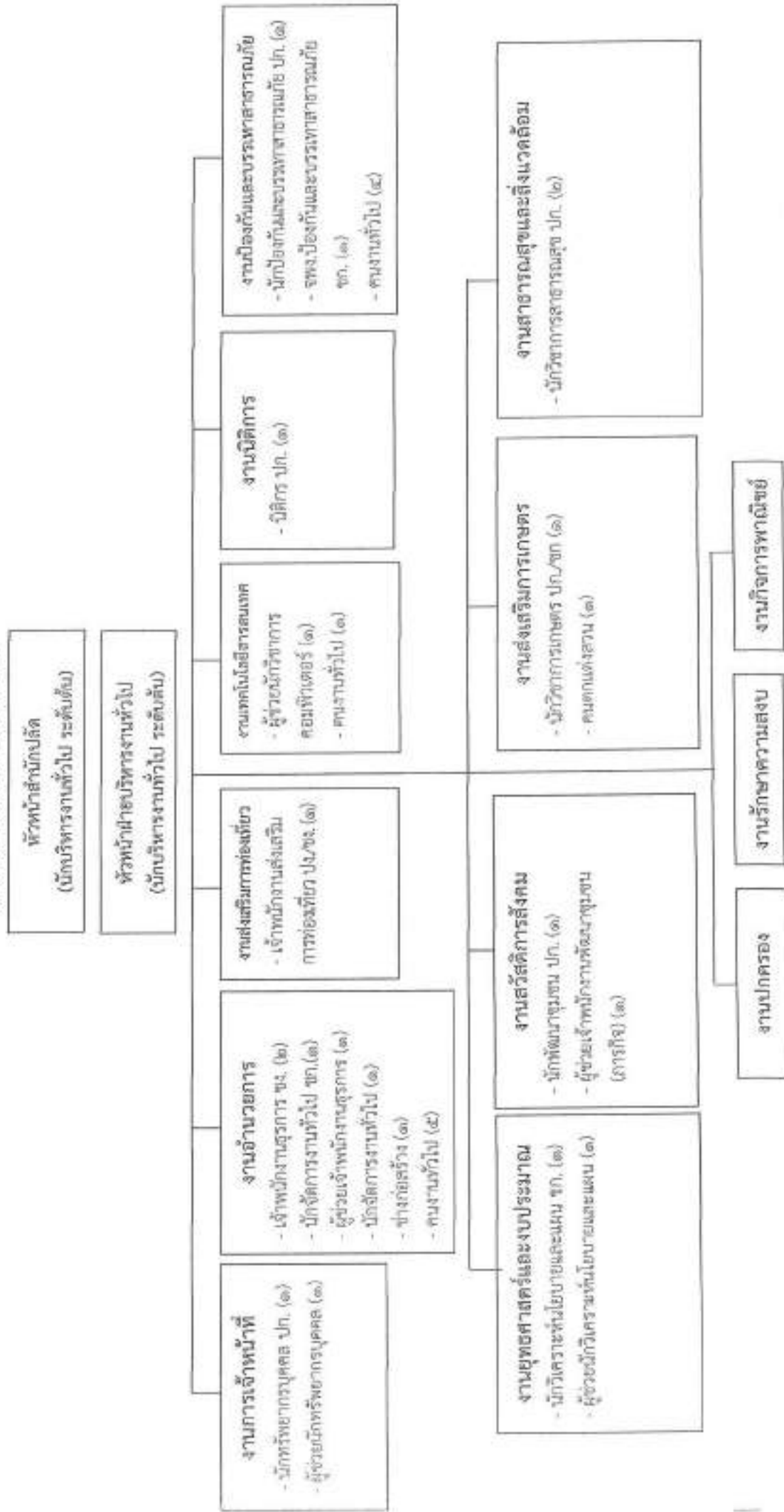
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๕๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๕๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๕๖	พนักงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดใหม่
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๕๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	*อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล*							
๕๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	*อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล*							
๖๐	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๔	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงชุม								
๖๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จ่ายจากเงินอุดหนุน
	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว								
๖๖	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเด่นชัย								
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จ่ายจากเงินอุดหนุน
	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว								
๖๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ตด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่								
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จ่าย จากเงินอุดหนุน
	"การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๗๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่อนปิ่นใต้								
๗๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จ่าย จากเงินอุดหนุน
	"การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๗๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนอแล								
๗๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จ่าย จากเงินอุดหนุน
	"การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๗๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลาน								
๗๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จ่าย จากเงินอุดหนุน
	"การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๘๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดปทุมมาวาส								
๘๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/เงินอุดหนุน
	"การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๘๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๘๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๑๐๐	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	+๑๕	-	-	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

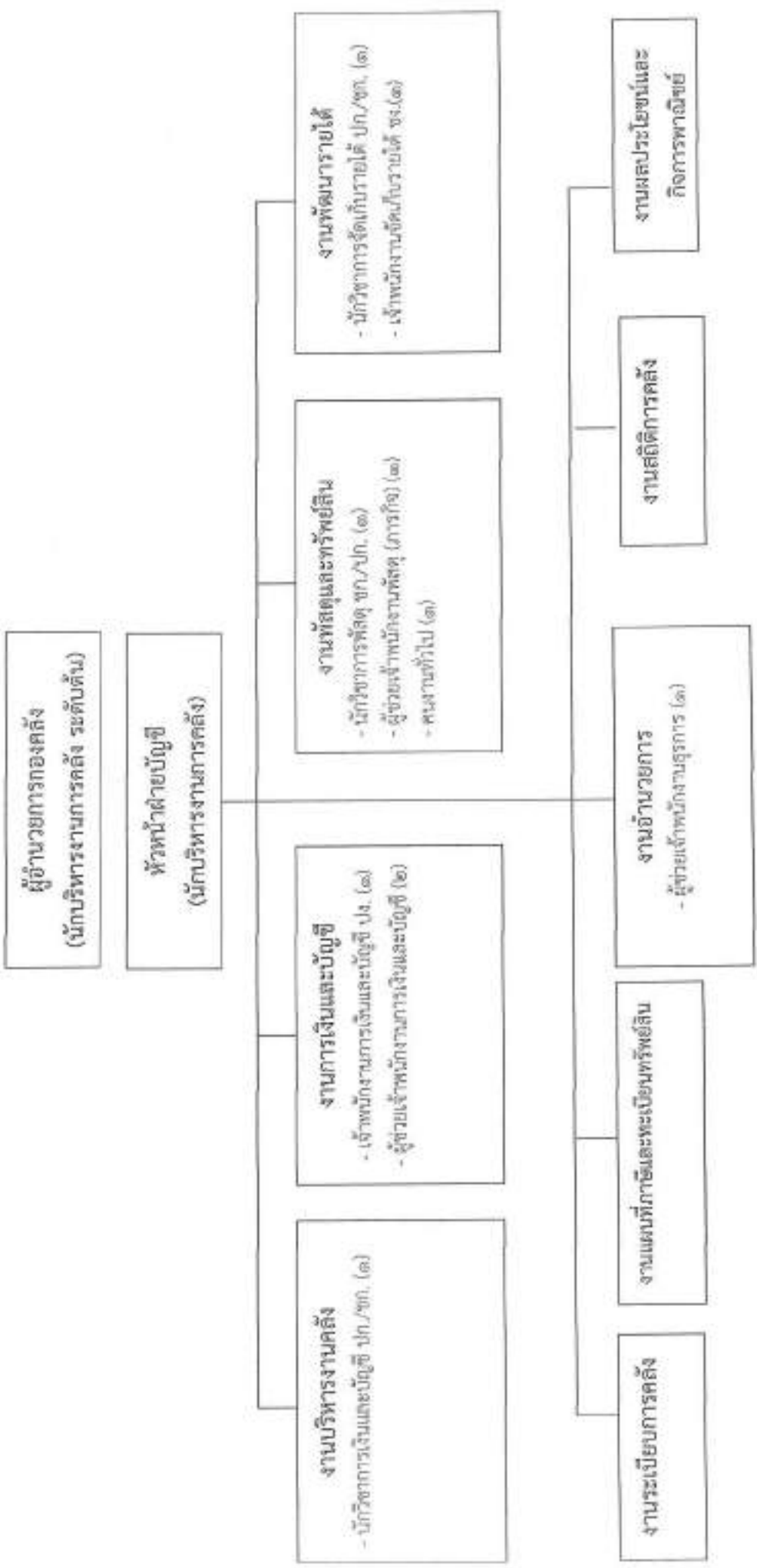


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



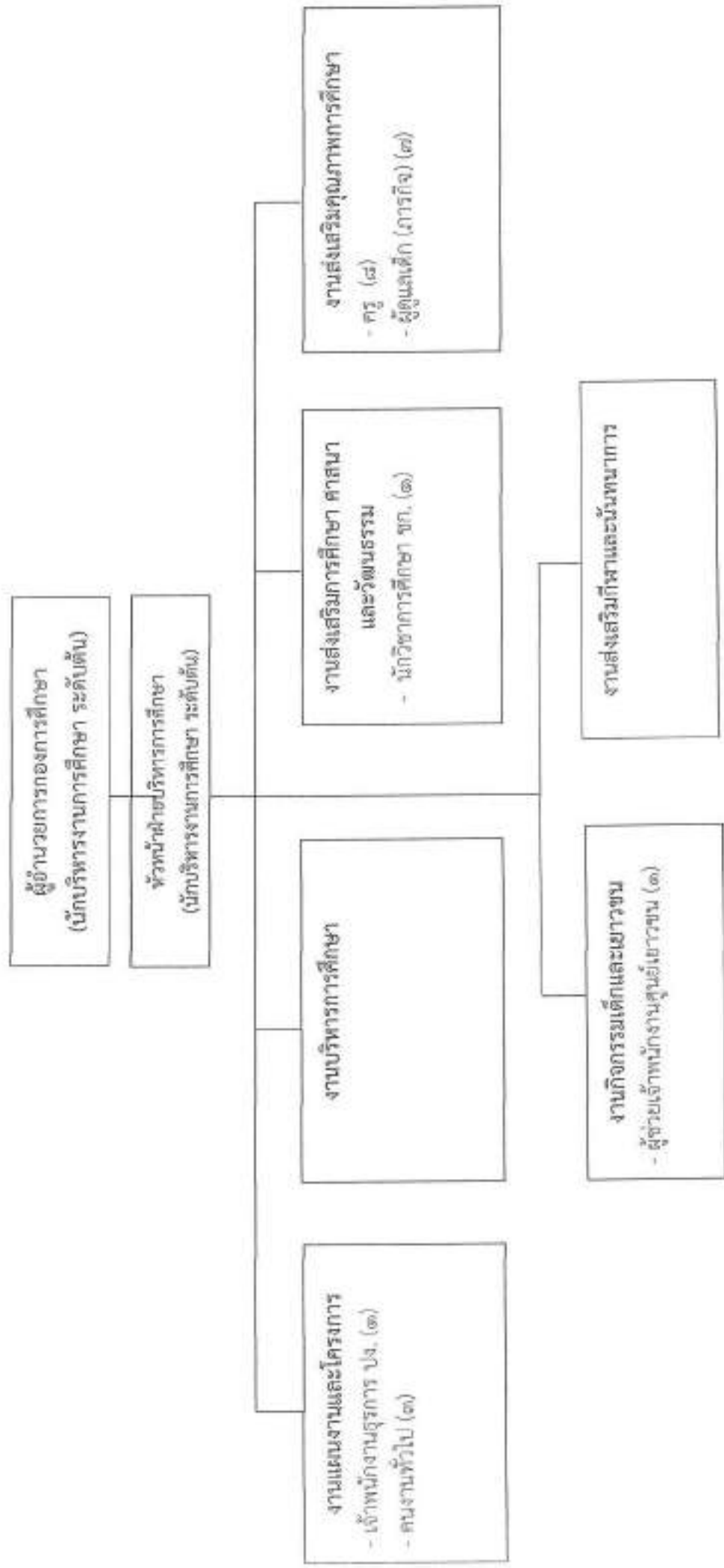
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				งานปกครอง		งานรักษาความสงบ		งานกิจการพาณิชย์		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	-	-	๗	๓	-	-	-	๓	๓	-	๑	๖	๘	๒๗

โครงสร้างองค์กร



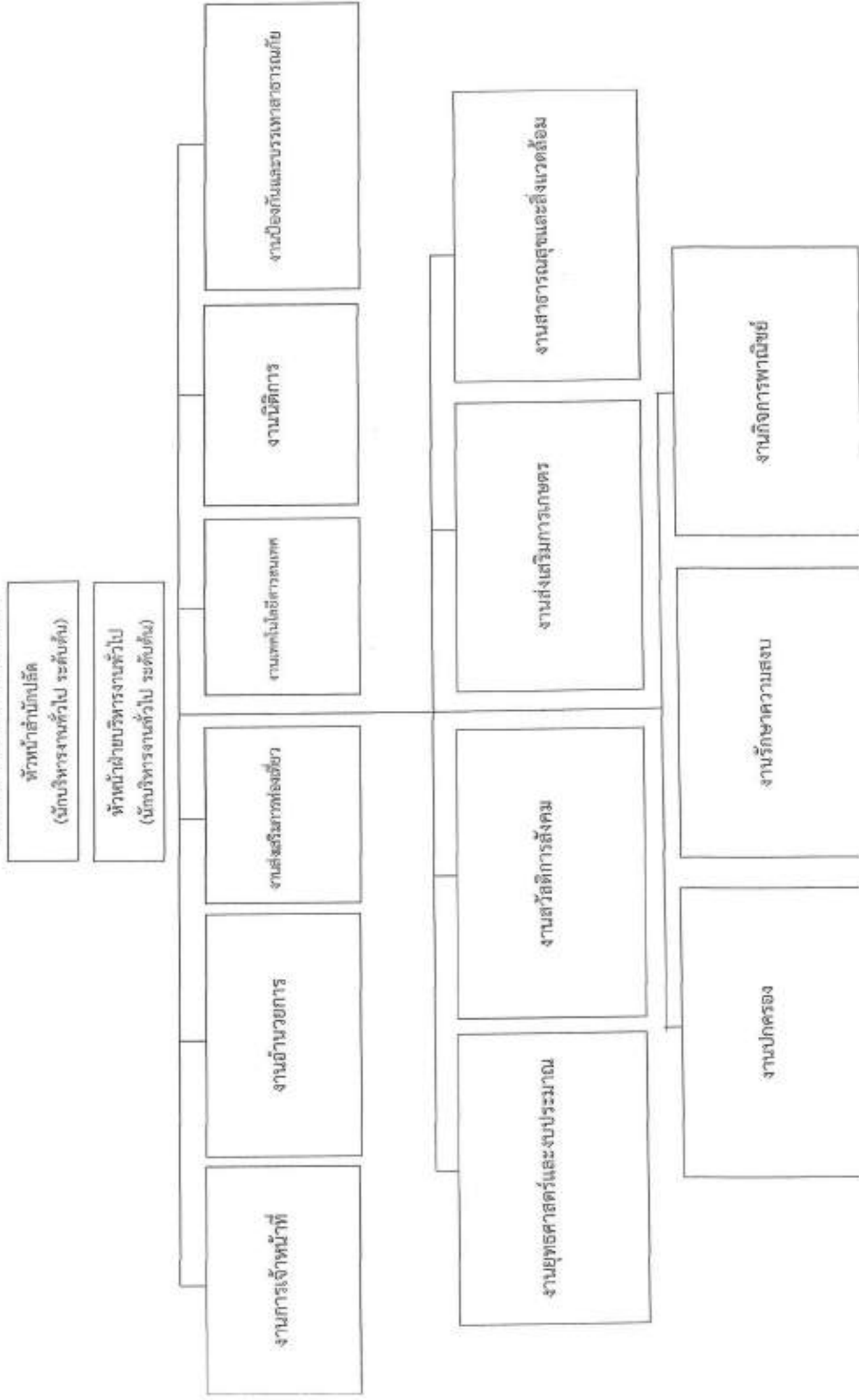
ระดับ	อำนาจการถือถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	๓	๓	-	-	๔	-	๗

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

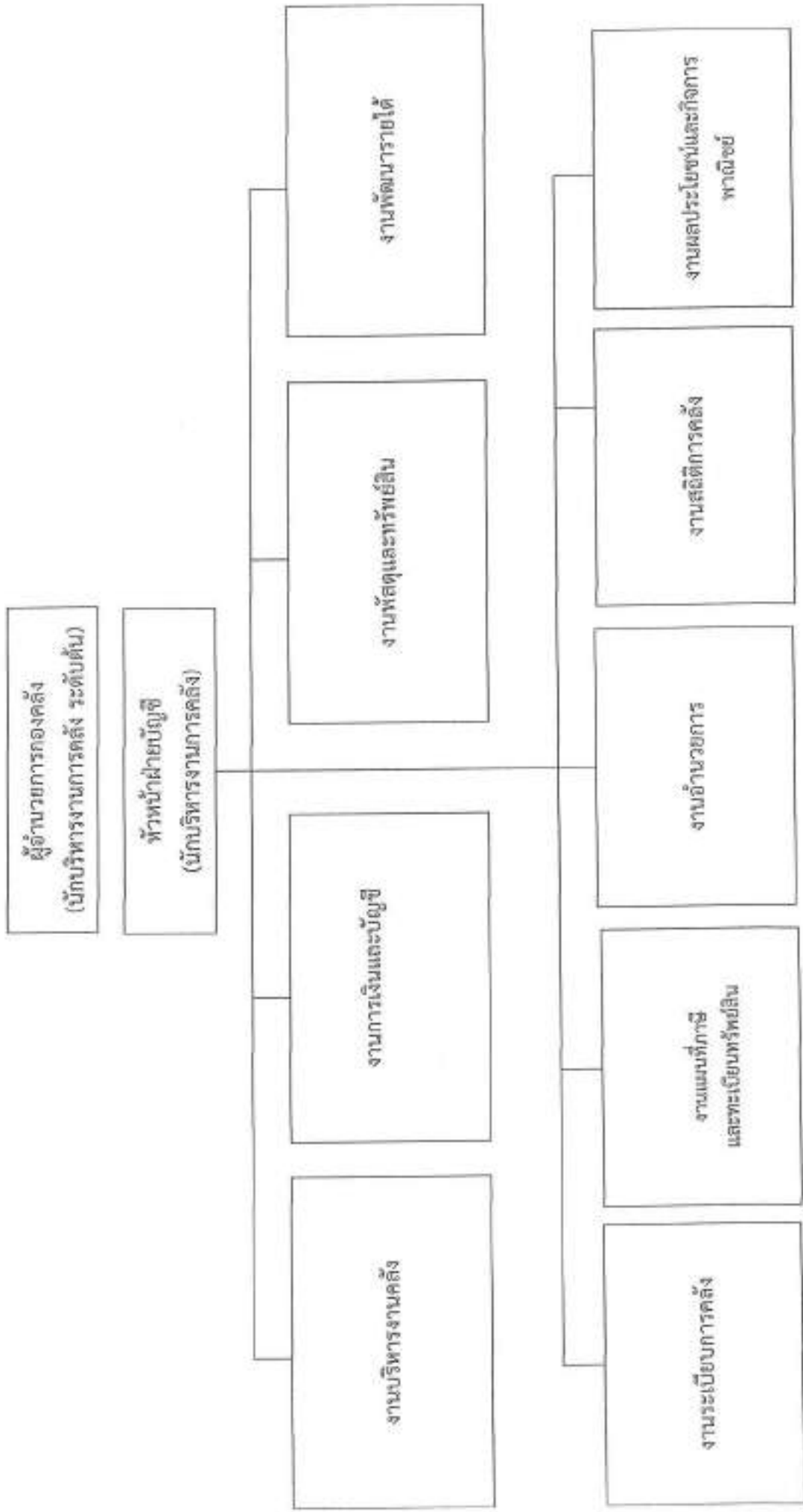


ระดับ	อำนาจการถือสิทธิ์		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู อบต.			พนักงานจ้างทั่วไป		รวม	
	ต้น	กลาง	ปก.	ชก.	ชช.	ชข.	ชง.	อส.		ครูผู้ช่วย	ศส.๑	ศส.๒	ศส.๓	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑๑	-	-	-	๔	๓	-	๕	๓	๑๗

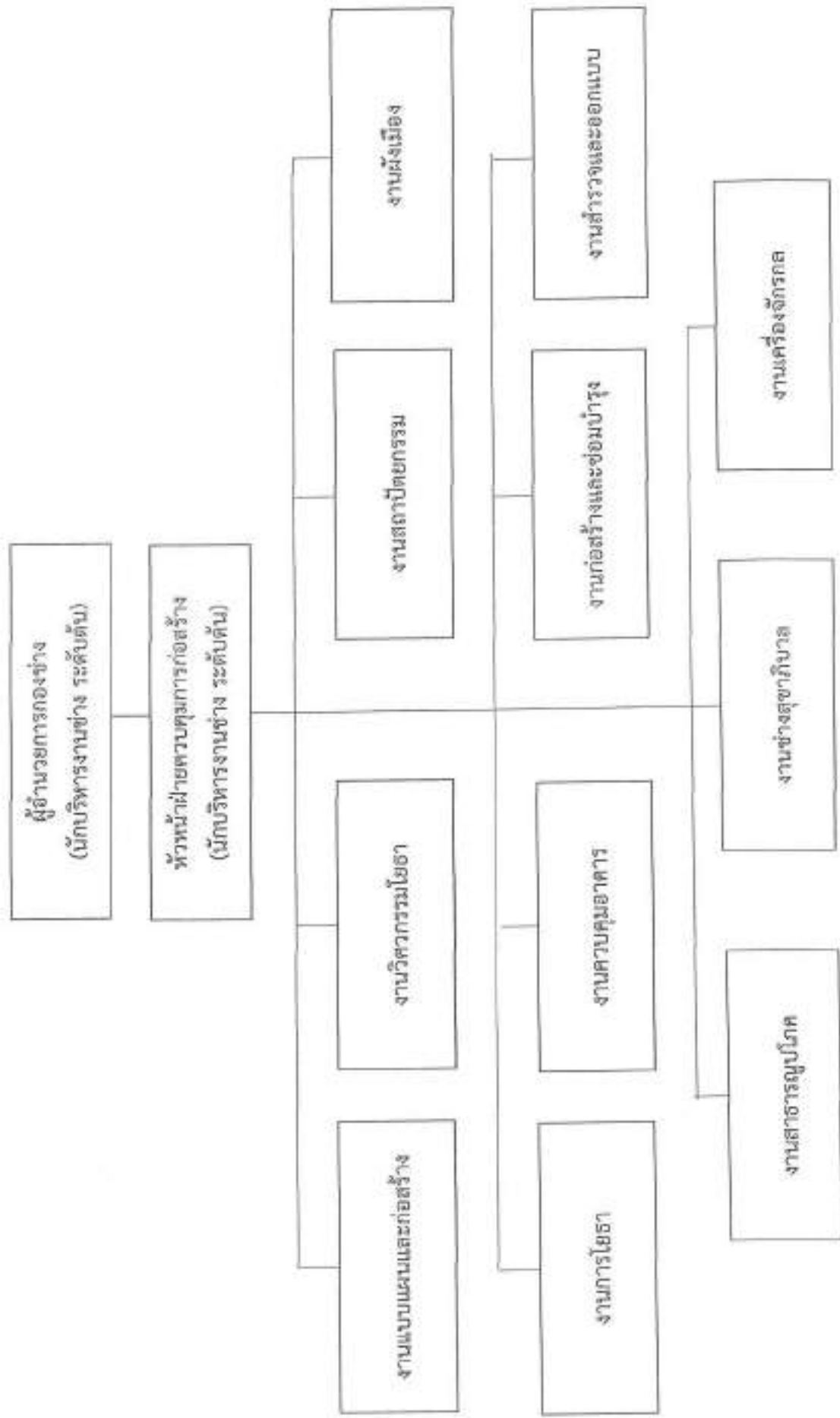
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



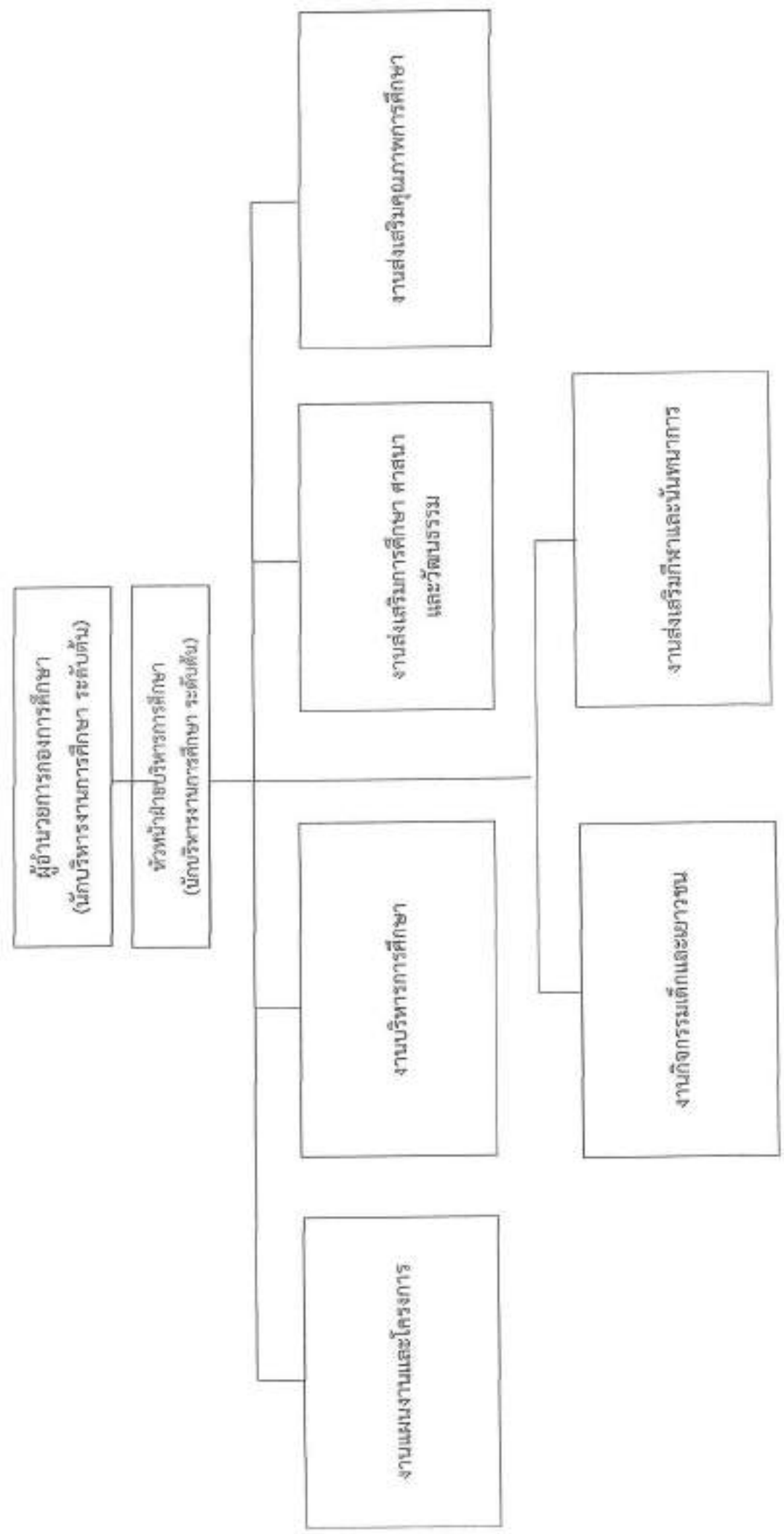
โครงสร้างองค์กร

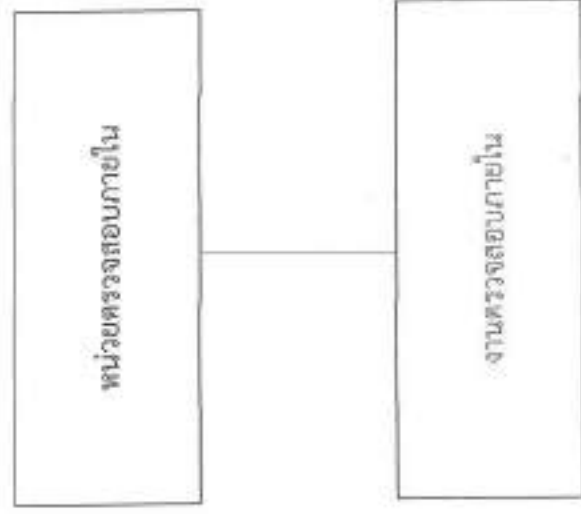


โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม





๔๑.บัญชีแสดงจัดตั้งคนชื้อตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ขั้นประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มขึ้นอื่น ๆ	
๑	นางพรชัย ทรัพย์สุวรรณดี	ศษ. บริหาร (กษัตริย์)	๑๑-๑๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๑๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑๗,๒๖๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	๑๕,๐๐๐	๑๓๒,๒๖๐ (๑๗,๐๐๐ x ๑๒)	๑๖๗,๒๖๐
๒	-ว่าง-	.	๑๑-๑๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๑๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๐๖,๑๕๐ (สำหรับเงินเดือน)	๑๖,๐๐๐	๑๒๐,๑๕๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	(ว่างเดิม)
				สำนักปลัด อบต.			สำนักปลัด อบต.					
๓	นางสาววิญญา เป็กวิสูตร	น.บ. (การจัดการ)	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑๖,๓๒๐ (๑๖,๖๐๐ x ๑๒)	๑๖,๐๐๐	๑๓๒,๓๒๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	๑๕๘,๓๒๐
๔	นางสาวศรินทร์ดา สายสุภา	น.บ. (การจัดการ)	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑๖,๓๒๐ (๑๖,๕๐๐ x ๑๒)	๑๖,๐๐๐	๑๓๒,๓๒๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	๑๖๐,๓๒๐
๕	นางสาววริศรา ภิรมย์พงษ์	ศษ. บริหาร (บริหาร)	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๐๐,๖๕๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๐,๖๕๐	๑๓๕,๖๕๐
๖	นายชยวัฒน์ วงศ์วารังษ	ศษ. บริหาร (บริหาร)	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพิทักษ์ทางบุคคล	ปก.	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพิทักษ์ทางบุคคล	ปก.	๒๑๑,๕๖๐ (๒๓,๐๐๐ x ๑๒)	-	๒๑๑,๕๖๐	๒๓๘,๕๖๐
๗	นายกันต์พงษ์ จิตศิริวุฒิ	น.บ. (นิติศาสตร์)	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑๓,๖๑๐ (๒๓,๐๐๐ x ๑๒)	-	๒๑๓,๖๑๐	๒๓๗,๖๑๐
๘	นายศุภณัฐ พงษ์พา	น.บ. (นิติศาสตร์)	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑๗,๖๐๐ (๒๓,๐๐๐ x ๑๒)	-	๒๑๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐
๙	-ว่าง-	.	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๑๑๕,๑๒๐ (สำหรับเงินเดือน)	-	๑๑๕,๑๒๐	(ว่างเดิม)
๑๐	นางสาววิมลกา จำปาทอง	ศษ. บริหาร (บริหาร)	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๑๕,๕๕๐ (๒๐,๐๐๐ x ๑๒)	-	๒๑๕,๕๕๐	๒๓๕,๕๕๐
๑๑	นางนุชจรินทร์ ชมัยเจริญ	ศษ. บริหาร (บริหาร)	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๑-๑๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๑๕,๕๕๐ (๒๐,๐๐๐ x ๑๒)	-	๒๑๕,๕๕๐	๒๓๕,๕๕๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	กับประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นางสาวสุชวลา นันตา	ศ.บ.บ. (รัฐศาสตร์)	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๕๕,๒๕๐ (๒๕,๕๐๐ x ๑๐)	-	-	๒๕๕,๒๕๐
๑๓	นายชาติ ศรีหิน	ท.บ. (เทคโนโลยี)	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๘๕,๐๕๐ (๑๘,๕๐๐ x ๑๐)	-	-	๑๘๕,๐๕๐
๑๔	นางสาววิชุดา วันพุก	ศ.บ. (เทคโนโลยี)	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	๑๘๕,๒๖๐ (๑๘,๕๒๐ x ๑๐)	-	-	๑๘๕,๒๖๐
๑๕	นายเกียรติกร ทัพเนตร	ช.บ. (เทคโนโลยี)	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ง.	๒๒๕,๒๖๐ (๒๒,๕๒๐ x ๑๐)	-	-	๒๒๕,๒๖๐
๑๖	-ว่าง-	-	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ก./ช.ง.	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ก./ช.ง.	๒๒๕,๕๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๗	นายอนุสรณ์ พงษ์พิ	บ.บ. (สังคมศาสตร์)	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๑๑-๑๐-๑๑-๑๑๑๑-๑๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๕๕,๕๕๐ (๒๕,๕๕๐ x ๑๐)	-	-	๒๕๕,๕๕๐
๑๘	นางนิตยา ธรรมนคร	ท.บ. (รัฐศาสตร์)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๕๕,๒๐๐ (๒๕,๕๒๐ x ๑๐)	-	-	๒๕๕,๒๐๐
๑๙	-ว่าง-	๐	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑๘๐,๐๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๐	นายเชษฐวุฒิ เขื่อนแก้ว	ศ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๑	นางสาวศุภกิตติวัฒน์ เวียงแก้ว	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐ x ๑๐)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑๓๕,๐๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	(ว่างเต็ม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	มีประจำตำแหน่ง	เป็นค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ	
๒๓	นางสาววรัญชรา ขอบคำ	ป.บ.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๑,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐ x ๘)	-	-	๑๓๑,๒๐๐
๒๔	นายจรัส จำปาทอง	ทักษิณ	-	คนตงคตงสว	-	-	คนตงคตงสว	-	๑๓๗,๘๐๐ (๑๕,๖๐๐ x ๘)	-	-	๑๓๗,๘๐๐
๒๕	นายประสิทธิ์ สมเรือง	ทักษิณ	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๓๒,๘๐๐ (๑๕,๕๐๐ x ๘)	-	-	๑๓๒,๘๐๐
๒๖	นายอินสม ใจคำ	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๗,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๗)	-	-	๑๐๗,๐๐๐
๒๗	นางบัวทอง วงศ์ศรี	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๗,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๗)	-	-	๑๐๗,๐๐๐
๒๘	นายพงษ์สิทธิ์ จันทรัมย์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๗)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๒๙	ว่าจ	๑	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๗)	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๐	นางอรุณรัตน์ วัฒนพร	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๗)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๑	นายจรัส คันทรา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๗)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๒	นางสาวสุภา สอนพร	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๗)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๓	นายมนตรี แซ่เอ็ง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๗)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๔	นายเสกสรรค์ รัตนสุพรรณชัย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๗)	-	-	๑๐๕,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๑	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๑	
๓๕	นายสวัสดิ์ สุภา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๒๑)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๖	นางสาวกาญจนา น้าแสง	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๒๑)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๗	นายเกษม พรหมเทศ	ม.๓	-	พนักงานวิชาชีพ	-	-	พนักงานวิชาชีพ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๒๑)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๘	นายธนพล จันทพร้อม	ม.๓	-	พนักงานวิชาชีพ	-	-	พนักงานวิชาชีพ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๒๑)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๓๙	นายสมชาย เป็งศิริ	ม.๓	-	พนักงานวิชาชีพ	-	-	พนักงานวิชาชีพ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๒๑)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๔๐	นายเสกสรรค์ พ่องมี	ม.๖	-	พนักงานวิชาชีพ	-	-	พนักงานวิชาชีพ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๒๑)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๔๑	นายพลากร จันทพร้อม	ป.ตรี	-	พนักงานวิชาชีพ	-	-	พนักงานวิชาชีพ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๒๑)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๔๒	นายศราวุฒิ สายป้อง	ม.๖	-	พนักงานวิชาชีพ	-	-	พนักงานวิชาชีพ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๒๑)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๔๓	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเป็นปี ๒๕

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราทำงเดิม			กรอบอัตราทำงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				กองคลัง		กองคลัง						
๔๔	นายอิทธิพร บุญสุภา	ว.ม.ม.	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๒๐,๖๕๐ (๓๐,๒๕๐ x ๑๐)	๕๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๐)	-	๕๐๕,๖๕๐
๔๕	-ว่าง-	-	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๐)	-	(ว่างเต็ม)
๔๖	-ว่าง-	-	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.ก.	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.ก.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๗	-ว่าง-	-	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓/ช.ก.	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓/ช.ก.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๘	-ว่าง-	-	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	ป.๓/ช.ก.	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	ป.๓/ช.ก.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๙	นางสาวสุวิมล ส่องศรีชัย	ป.๓.(การบัญชี)	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓.	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓.	-	-	-	๓๗๘,๒๕๐
๕๐	-ว่าง-	-	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ช.ก.	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ช.ก.	๒๙๗,๕๐๐ (๒๗,๕๐๐ x ๑๐)	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๑	-ว่าง-	-	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ช.ก.	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ช.ก.	๒๙๗,๕๐๐ (๒๗,๕๐๐ x ๑๐)	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๒	นายจิระวิวัฒน์ สุธาทิราน	-	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๓๓-๓๐๔-๒๒๐๒-๐๐๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๓๒๖,๓๕๐ (๓๐,๒๕๐ x ๑๐)	-	-	๒๒๖,๓๕๐
				พนักงานจ้างสามารถกิจ			พนักงานจ้างสามารถกิจ					
๕๓	นางสาวพิชญ์พร กิ่งทองจันทร์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๘๐,๐๕๐ (๓๕,๐๐๐ x ๑๐)	-	-	๓๘๕,๐๕๐
๕๔	นางสาวศันติวีร์ สิทธิธรรม	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๒๒,๕๐๐ (๓๐,๒๕๐ x ๑๐)	-	-	๓๒๗,๕๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๕	นางสาวศิวิญญา ศรีสิงห์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๒๖,๐๐๐ x ๑๓)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๕๖	นางสาวฉวีญา สุวรรณวิเศษ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๒๖,๐๐๐ x ๑๓)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๕๗	นางสาวพรพรรณ ปิยะญา	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๕๓)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๕๘	นายศุภกฤษ์ กวโรดม	ปริญญาตรี	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๕๓)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๕๙	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	กำหนดให้มี ser

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ	
				กองช่าง		กองช่าง						
๖๐	นายพรชัย วงศ์ศิริพรหม	ท.ม.บ.ไม่ศึกษาต่อ	๕๕-๑-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๕๕-๓-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๕๓๗,๕๓๐ (๕๕,๗๕๐ x ๙๖)	๕๓๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๙๖)	-	๕๘๑,๕๓๐
๖๑	-ว่าง-	-	๕๕-๑-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๕๕-๓-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๕๓๗,๕๓๐ (ค่าทรงเงินเต็ม)	๕๓๗,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๙๖)	-	(ว่างเต็ม)
๖๒	-ว่าง-	-	๕๕-๑-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	วิศวกรโยธา	ป.ว.ช.	๕๕-๓-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	วิศวกรโยธา	ป.ว.ช.	๕๓๕,๕๓๐ (ค่าทรงเงินเต็ม)	-	-	(ว่างเต็ม)
๖๓	นายกิตติคุณ บุญมาไชย	-	๕๕-๑-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	นายช่างเขียนแบบ	ช.ง.	๕๕-๓-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	นายช่างเขียนแบบ	ช.ง.	๕๓๖,๕๓๐ (๓๐,๕๐๐ x ๙๖)	-	-	๕๓๖,๕๓๐
๖๔	นายธีระวิทย์ สายน้ำพล	-	๕๕-๑-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	นายช่างโยธา	ช.ง.	๕๕-๓-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๓๕,๓๕๐ (๒๐,๕๐๐ x ๙๖)	-	-	๒๓๕,๓๕๐
๖๕	-ว่าง-	-	๕๕-๑-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	นายช่างโยธา	ป.ว.ช.	๕๕-๓-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	นายช่างโยธา	ป.ว.ช.	๒๓๗,๕๐๐ (ค่าทรงเงินเต็ม)	-	-	(ว่างเต็ม)
๖๖	-ว่าง-	-	๕๕-๑-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	นายช่างไม้เหล็ก	ป.ว.ช.	๕๕-๓-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๕	นายช่างไม้เหล็ก	ป.ว.ช.	๒๓๗,๕๐๐ (ค่าทรงเงินเต็ม)	-	-	(ว่างเต็ม)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๖๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๓๘,๐๐๐ (ค่าทรงเงินเต็ม)	-	-	(ว่างเต็ม)
๖๘	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๓๘,๐๐๐ (ค่าทรงเงินเต็ม)	-	-	(ว่างเต็ม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	โบนัสตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่น ๆ	
๖๗	นายนิรุทธ์ ทัพขอมผล	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๓๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๘๖)	-	-	๓๘๐,๐๐๐
๗๐	นายชัยศักดิ์ นกรัตน์	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๕๐,๘๐๐ (๓๔,๘๐๐ x ๘๖)	-	-	๓๕๐,๘๐๐
๗๓	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๗๕	-	-	-	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๗๗	-	-	-	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๗๘	-	-	-	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๗๙	-	-	-	-	-	-	พนักงานช่างทั่วไป	-	-	-	-	-
๘๕	นายเอกชัย พรหมเทศ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๘๖)	-	-	๓๐๕,๐๐๐
๘๖	นายพงษ์พันธ์ สมแสง	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๘๖)	-	-	๓๐๕,๐๐๐
๘๗	นายณัฐวัฒน์ กิจเจริญทรัพย์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๘๖)	-	-	๓๐๕,๐๐๐
๘๘	นางพรพรรณิกา มั่งคั่งนา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๘๖)	-	-	๓๐๕,๐๐๐
๘๙	นายจักรกฤษณ์ สมแสง	ม.๓	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๓๐๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๘๖)	-	-	๓๐๕,๐๐๐
๙๐	นายประสม ปิ่นชุม	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๓๐๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๘๖)	-	-	๓๐๕,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ปีประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้นอื่น ๆ	
๘๑	นายวินัย วัฒนพิทักษ์กุล	บ.ส.	-	พนักงานบริหารพิเศษ	-	-	พนักงานประจำพิเศษ	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๓๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๘๒	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	กำหนดเป็นปี ๖๗
๘๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	กำหนดเป็นปี ๖๗

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินพิเศษอื่น ๆ		
				คณะกรรมการศึกษา สถาบันส่งเสริมวิไลนครธรรม		คณะกรรมการศึกษา สถาบันส่งเสริมวิไลนครธรรม							
๘๕	-/-/-	๐	๓๓-๑๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา สถาบันส่งเสริมวิไลนครธรรม (มีกับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓-๑๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา สถาบันส่งเสริมวิไลนครธรรม (มีกับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๒๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ (๓,๕๐๐ x ๓๖))	๕๒๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๘๕	-/-/-	๐	๓๓-๑๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (มีกับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓-๑๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (มีกับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๒๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ (๓,๕๐๐ x ๓๖))	๕๒๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๘๖	นางสาวปวีศา สุวรรณ	ศษ.บ	๓๓-๑๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ชก.	๓๓-๑๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ชก.	๓๓๒,๕๒๐ (๓๕,๕๐๐ x ๓๖)	-	-	-	๓๓๒,๕๒๐
๘๗	นางสาววิภาดา เกษมชยาภัก	ศษ.บ. (ภาคต่อเทียบ)	๓๓-๑๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๓๓-๑๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๓๓๓,๒๐๐ (๓๕,๕๐๐ x ๓๖)	-	-	-	๓๓๓,๒๐๐
๘๘	นางฉันทิญาพัชร จันทร์อ้าย	พ.บ. (คดีศาลคดี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	๓๒๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๓๖)	-	-	-	๓๒๐,๐๐๐
๘๙	นายชนภัทร จันทร์อ้าย	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๓๕๐,๕๕๐ (๓๖,๕๕๐ x ๓๖)	-	-	-	๓๕๐,๕๕๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป						
๙๐	นางสาวรวงทอง นนไธสง	-	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๓๖)	-	-	-	๓๐๕,๐๐๐
๙๑	นางสาวสมทรงภา นนไธสง	-	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๓๖)	-	-	-	๓๐๕,๐๐๐
๙๒	นายเจตน์บรรจง แสร์อ้อย	ป.๓	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๓๖)	-	-	-	๓๐๕,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	กับประจำตัว/เงินเพิ่มขึ้น ใดๆ			
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงชุม		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงชุม							
๓๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเป็นปี ๖๗
๓๔	นาง ว่าง	-	๓๓-๑๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	-	๓๓-๑๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๕	นางแสงเดือน นนงค์คำ	จบ.บ.กศ.วิษณุภูมิ	๓๓-๑๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	-	๓๓-๑๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๖	นาง ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นชัย		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นชัย							
๓๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเป็นปี ๖๗
๓๘	นางสาวจันทร์พอง เตมี	จบ.บ.กศ.วิษณุภูมิ	๓๓-๑๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	-	๓๓-๑๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๙	นางสุกีน วงศ์เตา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอชอีตราเก่าดั้งเดิม			กรอชอีตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่น ๆ		
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไม้		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไม้		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไม้					
๑๐๐๖		-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	-	-	-	-	กำหนดเพดาน ๖๑๙
๑๐๐๗	น.ส.ชานีชา สาหัสรัมย์	-	๑๑-๑๐๑-๖๖๐๐-๑๑๑	ครู	-	๑๑-๑๐๑-๖๖๐๐-๑๑๑	ครู	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไม้		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไม้		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไม้					
๑๐๐๘		-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	-	-	-	-	กำหนดเพดาน ๖๑๙
๑๐๐๙	น.ส.ณัฐวิภา นวสังข์ญา	คุณวุฒิทางการศึกษา	๑๑-๑๐๑-๖๖๐๐-๑๑๑	ครู	-	๑๑-๑๐๑-๖๖๐๐-๑๑๑	ครู	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๐๑๐	น.ส.วรัญญา ปุสสง	คุณวุฒิทางการศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแดง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแดง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแดง					
๑๐๑๑		-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	-	-	-	-	กำหนดเพดาน ๖๑๙
๑๐๑๒	น.ส.ชานาภรณ์ จันทร์เงิน	คุณวุฒิทางการศึกษา	๑๑-๑๐๑-๖๖๐๐-๑๑๑	ครู	-	๑๑-๑๐๑-๖๖๐๐-๑๑๑	ครู	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๐๑๓	-/ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ปีงบประมาณ	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๐๐				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสาม				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสาม				
๑๐๑				-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	กำหนดเป็นปี ๖๕
๑๐๒	นางสาว น.ส. ชำนาญ นุชทรัพย์	ศ.บ.บ.กศ.พิเศษ (ครู) ๓๓-๑-๐๐-๖๖๐๐-๖๖๖		ครู	-	๓๓-๑-๐๐-๖๖๐๐-๖๖๖	ครู	(ผู้อำนวยการสถานศึกษา)			-	(เงินอุดหนุน)
๑๐๓				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๐๔	นางกัญจนารัตน์ อุ่นจันทร์	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก			-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๐๕				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสาม			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสาม					
๑๐๖				-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	กำหนดเป็นปี ๖๕
๑๐๗	นายอัยฉภา ศรีวงษ์			ครู	-	๓๓-๑-๐๐-๖๖๐๐-๖๖๖	ครู	(ผู้อำนวยการสถานศึกษา)			-	(เงินอุดหนุน)
๑๐๘				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๐๙	นางกัญญา มาพิษฐ์	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก			-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๐	-ว่าง-			ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก			-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๑				หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน					
๑๑๒	-ว่าง-			นันทิการัทธการตรวจสอบภายใน	ป.๖/๓๓	๓๓-๓-๐๐-๖๖๐๐-๐๐๕	นันทิการัทธการตรวจสอบภายใน	ป.๖/๓๓	๓๓-๓-๐๐-๖๖๐๐-๐๐๕	๓๕,๕๕,๓๐๐	-	(ว่างเพิ่ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนิตตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสมอนปิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ม่อนปิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศไทย อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
ที่ ๓๗๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๕ และ ๓๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาวะค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญทวี จันทร์หา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน
วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน	ประธานกรรมการ	
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน	กรรมการ	
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ	
๖	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

ผู้มาประชุม

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อกรรมการฯ มาครบเป็นองค์ประชุมแล้ว ประธานกล่าวเปิดประชุมและขอให้ที่ประชุมพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

วาระที่ ๑ รับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี -

วาระที่ ๒ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
- ไม่มี -

วาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
ประธานฯ ขอให้เลขานุการฯ ชี้แจง

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ จะได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงได้มีคำสั่งที่ ๑๒๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

โดยเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างดังกล่าวนี้ ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนทุกส่วน จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงเหตุผล ความจำเป็น และปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อยู่ในแผนฉบับเดียวกัน โดยให้แสดงถึงข้อมูลอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างในภาพรวมและแนวโน้มภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยมีหัวข้อพิจารณา ดังนี้

๓.๑ พิจารณาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

ประธานฯ ขอให้ปลัด อบต.ฯ ชี้แจง

ปลัด อบต.ฯ ชี้แจงว่า ตามที่ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาตำบลขึ้น ทำให้ทราบถึงสภาพสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
- ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อบริโภคอุปโภคไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- คูคลองตันเขิน แม่น้ำสายหลักตันเขิน การระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย
- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตร มีราคาตกต่ำ
- ปัญหาภาคเกษตรกรรมมีต้นทุนการผลิตราคาสูง
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ

๓. ด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่ถูกบุกรุก เพื่อทำการเกษตร ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล ห่วงแทนธรรมชาติภายในตำบล
- ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจ และจิตสำนึกในการคัดแยกขยะครัวเรือน

๔. ด้านอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ขาดงบประมาณในการดำเนินการกิจกรรมด้านประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชน

๕.ด้านศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

- เด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ยังขาดการเข้าถึงการศึกษา
- การแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก
- ผู้สูงอายุในพื้นที่บางคนไม่มีผู้ดูแล

๖.ด้านความมั่นคง

- ปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
- แรงงานต่างด้าวแย่งงานและอาชีพของประชาชนในพื้นที่
- ปัญหาด้านการลักลอบ ขนยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย
- การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จะมุ่งเน้นพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสิ่งแวดล้อม ยกกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เกิดความเข้มแข็ง โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อันได้แก่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การบริการด้านแหล่งน้ำไม่เพียงพอและทั่วถึง เกิดปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูร้อน การบริหารจัดการน้ำประปาจะต้องได้รับการปรับปรุง ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อท่อประปาภายในหมู่บ้าน จัดวางระบบการจัดการน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคให้มีความสะอาดมากขึ้น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทั้งตำบล ขุดบ่อน้ำตื้นเพิ่มเติมจัดซื้อถังเก็บน้ำให้แก่แต่ละหมู่บ้านและอ่างกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในระดับตำบล

๑.๒ การคมนาคม ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ปัญหาถนนชำรุด เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ความต้องการของประชาชน คือ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ครอบคลุมทั้งตำบล ถนนสายหลักในตำบลอยู่ในความรับผิดชอบของ อบจ. เชียงใหม่ ทำให้เกิดความลำบากในการเข้าดำเนินการก่อสร้าง หรือปรับปรุงซ่อมแซมถนน

๑.๓ ไฟฟ้าแสงสว่าง ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ เพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ภายในตำบล

๑.๔ การระบายน้ำ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัดเซาะเนื่องจากความรุนแรงของกระแสน้ำซึ่งระบายน้ำไม่ทันท่วงทีเกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ความต้องการของประชาชน คือ ก่อสร้างรางระบายน้ำหรือท่อระบายน้ำในจุดที่มีน้ำท่วมขัง และน้ำกัดเซาะผิวดินขอบถนน

๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๒.๑ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพเสริมอย่างต่อเนื่อง ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนในหลากหลายอาชีพ

๒.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ต้นทุนทางการเกษตรสูง แหล่งงบประมาณนอกระบบคิดอัตราดอกเบี้ยสูง เกิดหนี้สินจากภาคการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ อุปกรณ์ในการดับไฟป่าไม่เพียงพอต่อความต้องการ เวลาเกิดไฟไหม้ทำให้ไม่สามารถดับไฟ ได้ทันทั่วทั้งที่ ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการอุปกรณ์ในการดับไฟให้เพียงพอในแต่ละหมู่บ้าน

๓.๒ ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจ และจิตสำนึกในการคัดแยกขยะครัวเรือน ทำให้โครงการบริหารจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชนบางหมู่บ้านจึงยังไม่ประสบความสำเร็จ ความต้องการของประชาชน คือ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการกระตุ้นให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบจากปัญหาขยะ

๓.๓ การก่อสร้างฝายชะลอน้ำ ไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำเพื่อบริโภค อุปโภคของประชาชนในช่วงฤดูร้อน ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้มีการก่อสร้างฝายชะลอน้ำเป็นประจำทุกปี เนื่องจากฝายชะลอน้ำเดิมได้พังทลายลงไปหลายแห่ง

๓.๔ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ถูกบุกรุก เพื่อทำการเกษตร เพราะประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล หวงแหนธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชน คือ ปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อประโยชน์ และความอุดมสมบูรณ์ต่อไป

๔. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ การดำเนินการกิจกรรมด้านประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชนยังขาดงบประมาณในการดำเนินการตามความต้องการของประชาชน คือ ต้องการงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ด้านศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

๕.๑ การศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาในเชิงคุณภาพและโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๕.๒ การแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ขาดสถานที่ออกกำลังกายภายในชุมชน ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพของประชาชน

๕.๓ ส่งเสริมสวัสดิการให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก คนชรา คนพิการอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๖. ด้านความมั่นคง

๖.๑ ปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นำมาซึ่งยาเสพติด และโรคระบาด ต่าง ๆ

๖.๒ แรงงานต่างด้าวแย่งงานและอาชีพของประชาชนในพื้นที่ ความต้องการของประชาชน คือ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

๖.๓ ตำบลม่อนปิ่น เป็นตำบลที่มีเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดปัญหาด้านการลักลอบขนยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย

๗. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗.๑ ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีน้อย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกระดับ

๗.๒ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายใน ตำบล เช่น โทรศัพท์สาธารณะ และระบบการให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่สามารถ ดำเนินการติดตั้งได้ครอบคลุมพื้นที่ที่ต้องการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะทาง การขยาย สัญญาณ ฯลฯ ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้บริการสาธารณะโทรศัพท์บ้านและ การให้บริการอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้น

จึงเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาวิเคราะห์ศักยภาพและประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนา ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

ที่ประชุม พิจารณาแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบล ม่อนปิ่น แบบองค์รวม มีดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้ใช้การ วิเคราะห์ SWOT Analysis /Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปีจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การ วิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น(S: Strengths)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ เรียนรู้เพิ่มเติม
๒. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความมุมานะ ความตั้งใจและเสียสละเวลาใน การปฏิบัติงาน ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่อย่างจำกัด
๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๔. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
๕. แผนกลยุทธ์ขององค์กรมีความชัดเจน ครอบคลุม และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์อำเภอ
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกระดับการ

จุดอ่อนขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น(W : Weaknesses)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ จำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ต้องรับผิดชอบมากอาจเกิดความผิดพลาด ได้ง่าย
๓. บุคลากรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานบางตำแหน่ง ไม่ต่อเนื่อง
๔. ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ สู่ประชาชนยังไม่หลากหลาย และครอบคลุม ทุกพื้นที่
๖. ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ยังไม่มีความเสถียรทำให้การปฏิบัติงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เกิดความล่าช้า

โอกาสขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น(O : Opportunities)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีการดำเนินการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้งานราชการเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เปิดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนา โดยเพิ่มทุนความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบหนังสือสั่งการที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
๓. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจ และการกึ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองเพิ่มขึ้น
๔. มีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้

อุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น(T : Threats)

๑. การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรมีจำนวนสูงขึ้นในทุกปี แต่จำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้นไม่สามารถทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มมากขึ้นเพราะเป็นประชากรแฝง
๒. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล ไม่สอดคล้องต่อการขยายตัวของประชากรภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ยากต่อการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนา ให้ความพึงพอใจกับทุกระดับเนื่องจากรัฐบาลมีงบประมาณในการพัฒนาประเทศจำกัด
๓. ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชน ประชาชนไม่ให้ความสำคัญ และขาดความเข้าใจในการพัฒนาท้องถิ่น ไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง
๔. ปัญหาความขัดแย้งในชุมชนต่อการพัฒนาเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

เลขานุการฯ

ตามเอกสารประกอบวาระการประชุม ได้จัดทำการศึกษาเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวมเพื่อการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี/แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒/แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่/ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น/อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน /พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นของ อบต. ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้เกิดความสะดวก
๒. การจัดการผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต
๓. พัฒนาระบบ สาธารณูปโภค และปัจจัยการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอ
๔. สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการภาครัฐ

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๑. พัฒนาและสร้างจิตสำนึกให้กับครัวเรือนเป้าหมายและชุมชน ในการขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมการเชื่อมโยงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำเนินการเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม
๓. ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจการค้าและการลงทุน
๔. ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. สร้างระบบอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ลดภาวะเรือนกระจก
๒. สร้างระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการร่วมมืออนุรักษ์พลังงาน แก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานทดแทนอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. พัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูองค์ความรู้ทางวิถีชุมชนและศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การเชื่อมโยงแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๔. ส่งเสริม ยกย่องให้คนทำความดี และสร้างเครือข่ายทำความดี

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. ส่งเสริมระบบจัดการความรู้แก่เยาวชน ประชาชน ให้ได้มาตรฐาน และทั่วถึง
๓. ส่งเสริมด้านสุขภาพ อนามัยของประชาชน
๔. ส่งเสริมการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านความมั่นคง

๑. ส่งเสริมการเชื่อมโยงกลุ่มพลังมวลชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่
๒. พัฒนาระบบประสิทธิภาพการบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริมการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและแรงงานต่างด้าวอย่างมีระบบ

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร
๒. ส่งเสริมการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการสาธารณะ
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกเกี่ยวกับประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งจำร้อน ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
๓. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การส่งเสริมและการป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๕. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ พิจารณาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ประธานฯ ขอให้เลขานุการฯ ชี้แจง

เลขานุการฯ ชี้แจงว่า ในการการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งนั้น ต้องดำเนินการวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ได้เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี และได้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่า มีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด

จึงเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ข้อมูลสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยเลขานุการฯ ได้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี และผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่า ตามเอกสารที่ทางเลขานุการฯ ได้เสนอไปในเบื้องต้นแล้ว

ที่ประชุม พิจารณาแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ได้กำหนดไว้มาวิเคราะห์ ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และ จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ได้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ดังนี้

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	ส่วนราชการที่ รับผิดชอบภารกิจ/ โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
				ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การส่งเสริมและ พัฒนาการ ท้องถิ่นและ บริการสุขภาพ เชื่อมโยงชุมชน และท้องถิ่น	การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และแหล่งน้ำ	การพัฒนาด้าน โครงสร้าง พื้นฐาน	กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	
				๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
				๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
				๓. วิศวกรโยธา (ป.ก./ช.ก)	๑
				๔. นายช่างเขียนแบบ (ช่างสามัญ)	๑
				๕. นายช่างโยธา (ช่างสามัญ)	๑
				๖. นายช่างโยธา (ป.ก./ช.ก.)	๑
				๗. นายช่างไฟฟ้า (ป.ก./ช.ก.)	๑
				พนักงานจ้างตามภารกิจ	
				๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒
				๒. พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑
				๓. พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑
				พนักงานจ้างทั่วไป	
				๑. คนงาน	๕
การส่งเสริม การเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุน ผู้สากล	การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต การศึกษา ส่งเสริมเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว	การพัฒนา เศรษฐกิจและ การท่องเที่ยว	สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล	
				๑. นักวิชาการเกษตร (ป.ก./ช.ก)	๑
				๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติภารกิจ)	๑
				๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ช่างสามัญ)	๒

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
				ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การเสริมสร้างควมมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักวิชาการเกษตร (ปศ./ขก) ๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ) ๓. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ) ๔. นักวิชาการสาธารณสุข (ปศ./ขก.) ๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป ๑. คนงาน	๓ ๓ ๓ ๓ ๒ ๓ ๑ ๓ ๒
การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น	การพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน	การศึกษาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน	กองการศึกษา	พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) ๓. นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ) ๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน พนักงานจ้างทั่วไป ๑. คนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑

ความเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	ส่วนราชการที่ รับผิดชอบภารกิจ/ โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
				ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ ภาครัฐและการให้ บริการประชาชน ตามหลัก ธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	การบริหาร จัดการบ้านเมือง ที่ดี	สำนักปลัด	หม้อรวมส่วนกลาง	
				๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
				๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
				๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
				๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
				๕. นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ)	๑
				๖. นักทรัพยากรบุคคล(ปฏิบัติการ)	๑
				๗. นักวินยาศูนย์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑
				๘. นิสิกร (ปฏิบัติการ)	๑
				๙. นักวิชาการเกษตร (ป.ก./ช.ก.)	๑
				๑๐. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑
				๑๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ)	๑
				๑๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ช.ก.)	๒
				๑๓. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ)	๑
				๑๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๒
				๑๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑
๑๖. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ป.ก./ช.ก.)	๑				

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. โมเดลจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์		
				ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	
การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	กองคลัง	๑๓. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	
				๑๔. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	
				๑๕. นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.๓./๒๓.)	๑	
				๒๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ป.๓./๒๓.)	๑	
				๒๑. นักวิชาการพัสดุ (ป.๓./๒๓.)	๑	
				๒๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน)	๑	
				๒๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.๓./๒๓.)	๑	
				๒๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.๓./๒๓.)	๑	
				๒๕. พนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการ)	๑	
				กองช่าง	๒๖. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
					๒๗. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
					๒๘. วิศวกรโยธา (ป.๓./๒๓.)	๑
			๒๙. นายช่างเขียนแบบ (ชำนาญการ)		๑	
			๓๐. นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)		๑	
			๓๑. นายช่างโยธา (ป.๓./๒๓.)		๑	
			๓๒. นายช่างไฟฟ้า (ป.๓./๒๓.)		๑	
			กองการศึกษา		๓๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
					๓๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
					๓๕. นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑
					๓๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
				ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การเสริมสร้าง ความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน	การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเรียบร้อยในชุมชน	ด้านความมั่นคง	สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล	๓
				๑.หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
				๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
				๓.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ)	
				๔.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)	
พนักงานจ้างทั่วไป ๑.คนงาน	๔				

๓.๓ พิจารณาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนและข้อมูลตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง
 ๖.๓.๓ ขอให้ปลัดอบต.ฯ ชี้แจง

ปลัดอบต.ฯ ชี้แจงว่า องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่ง
 ส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง คือ สำนักปลัด อบต., กองช่าง, กองคลัง และกองการศึกษา
 ศาสนาและวัฒนธรรม โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ
 พนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๑๐๐ อัตรา โดยมุ่งเน้นองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนการใช้
 อัตรากำลังให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ
 และเกิดประสิทธิผล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การ
 บริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและวาง
 แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔
 กอง คือ สำนักงานปลัด อบต., กองช่าง, กองคลัง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดย
 ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๓๖
 อัตรา โดยมุ่งเน้นองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม ไม่
 ซ้ำซ้อน สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
 สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป
 ตามกฎหมายที่กำหนด โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและวางแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง
 ส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการ
 ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รอง
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภา
 องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ

พนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานอำนวยการ
- งานปกครอง
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานนิติการ
- งานกิจการพาณิชย์
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่ง เงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการ จัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งาน เกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งาน เกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

- งานบริหารงานคลัง
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานสถิติการคลัง
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งาน จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โทศแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานงานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร
- กลุ่มงานการโยธา
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค
- งานช่างสุขาภิบาล
- งานเครื่องจักรกล

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริม สวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่ จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

- งานแผนงานและโครงการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สรุปปัญหา

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

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง

๑. การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างบุคลากรทั้งอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job.
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้ พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากร เหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่
๕. จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ม่อนปิ่นกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ทั้งนี้ ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	จำนวน ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	อัตรากำลัง				
				พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
๑	อบต.ม่อนปิ่น	๔	๑๐๕,๓๔๓,๘๗๕	๓๘	๑	๘	๒๔	๒๔
๒	อบต.แม่คะ	๕	๘๓,๗๕๐,๐๐๐	๒๘	๓	๓๓	๑๘	๓๗
๓	อบต.โป่งน้ำร้อน	๔	๓๘,๕๔๘,๘๑๒	๒๔	๑	๑	๖	๘

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ในแต่ละส่วนราชการ ต่างๆ ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๓	จำนวน	๓	อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น	จำนวน	๒	อัตรา

๑. สำนักปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๔ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๖ นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา

๑.๗ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๘ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๙ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๐ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๑ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๒ เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๔ เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๕ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล สำนักปลัด อบต.	จำนวน	๑๕	อัตรา
ลูกจ้างประจำ			
๑.๑ นักจัดการงานทั่วไป กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา
รวมลูกจ้างประจำ สำนักปลัด อบต.	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑.๑ ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๖ คนตักแต่งสวน	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๗ ช่างก่อสร้าง	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป			
๑.๑ ภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒ แม่บ้าน	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓ คนงาน	จำนวน	๑๐	อัตรา
๑.๔ พนักงานกู้ชีพ	จำนวน	๖	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง สำนักปลัด อบต.	จำนวน	๒๕	อัตรา

๒. กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๒ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๓ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๓	จำนวน	๓	อัตรา
๒.๔ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๓	จำนวน	๓	อัตรา
๒.๕ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๖ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๗ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๘ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	จำนวน	๓	อัตรา
๒.๙ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๓	จำนวน	๓	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล กองคลัง	จำนวน	๘	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๒	อัตรา
๒.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป			
๒.๑ คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา
๒.๒ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง กองคลัง	จำนวน	๗	อัตรา

๓. กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๒ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๓ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๓	จำนวน	๓	อัตรา

๓.๔ นายช่างเขียนแบบ (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๓๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๕ นายช่างโยธา (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๖ นายช่างโยธา (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๗ นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล กองช่าง	จำนวน	๗	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๑ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๒	อัตรา
๓.๒ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จำนวน	๒	อัตรา
๓.๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๒	อัตรา
๓.๔ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๕ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๑ คนงาน	จำนวน	๔	อัตรา
๓.๒ พนักงานประจำรถขยะ	จำนวน	๓	อัตรา
๓.๓ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง กองช่าง	จำนวน	๑๗	อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๓ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล กองการศึกษา	จำนวน	๔	อัตรา

พนักงานครู อบต.

๔.๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๗	อัตรา
๔.๒ ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๔	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๓ ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๕	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๔ ครู	จำนวน	๑	อัตรา

เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๙			
๔.๕ ครู	จำนวน	๓	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐			
๔.๖ ครู	จำนวน	๓	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๑			
๔.๗ ครู	จำนวน	๓	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒			
๔.๘ ครู	จำนวน	๓	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๓			
๔.๙ ครู	จำนวน	๓	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๔			
รวมพนักงานครู อบต.	จำนวน	๑๕	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔.๑ ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	จำนวน	๓	อัตรา
๔.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๓ ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๗	อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๔.๑ คนงาน	จำนวน	๓	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง กองการศึกษา	จำนวน	๑๒	อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล

๕.๓ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑			
รวมพนักงานส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	สำนักปลัด อบต.								"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล"
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๘	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อ ลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๒๔	คนตกแต่งงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงาน	๔	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๒๙	พนักงานกู้ชีพ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	กองคลัง								
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
		"อยู่ระหว่างการจัดเป็นการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล"							
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	กองช่าง								
๔๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
		"อยู่ระหว่างการจัดเป็นการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล"							
๔๕	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๙	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๕๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๕๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๕๖	พนักงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดใหม่
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๕๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
			"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล"						
๕๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
			"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล"						
๖๐	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๔	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงชุม								
๖๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จัด จากเงินอุดหนุน
			"การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"						
๖๖	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเด่นชัย								
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จัด จากเงินอุดหนุน
			"การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"						
๖๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน

ร.พ.	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่								
๗๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จ้าง จากเงินอุดหนุน
	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๗๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอ่อนปิ่นใต้								
๗๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จ้าง จากเงินอุดหนุน
	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๗๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนอแล								
๗๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จ้าง จากเงินอุดหนุน
	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๗๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวน								
๘๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่/จ้าง จากเงินอุดหนุน
	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๘๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดปทุมมาวาส								
๘๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๘๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๘๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๑๐๐	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	+๑๕	-	-	

๓.๔ พิจารณาประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ประธานฯ ขอให้เลขานุการฯ ชี้แจง

เลขานุการฯ ชี้แจงว่า การจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี กรมืองค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้วเสร็จให้ใช้ประมาณการรายจ่ายประจำปีเป็นฐานในการคำนวณการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ส่วนฐานงบประมาณรายจ่ายของปีถัดไปให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕

จึงเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามเอกสารที่ทางเลขานุการฯ ได้เสนอไปในเบื้องต้นแล้ว

ที่ประชุม พิจารณาแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

๗) ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๑๐๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๑๐,๗๗๕,๐๐๐.๐๐	๑๑๖,๓๑๓,๗๕๐.๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๕ ของฐานงบประมาณรายจ่าย ๑๐๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๖ ของฐานงบประมาณรายจ่าย ๑๑๐,๗๗๕,๐๐๐.๐๐ บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๘ ของฐานงบประมาณรายจ่าย ๑๑๖,๓๑๓,๗๕๐.๐๐ บาท

ประธานฯ ขอให้เลขานุการฯ ชี้แจงเพิ่มเติม

เลขานุการฯ ชี้แจงว่า ตามหนังสือชักจูงแนวทางการจัดทำแผนฯ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นการกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลาสามปีข้างหน้า

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด กรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๓ ปี ให้ ก.จังหวัดพิจารณายุบตำแหน่งนั้น

ซึ่งทางเลขานุการฯ จะดำเนินการจัดทำรูปแบบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ โดยจังหวัดฯ กำหนดให้ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้จังหวัดภายในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖


ที่ประชุม รับทราบและมีมติเห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์

วาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
- ไม่มี-

หลังจากดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่างๆ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ประธานฯ กล่าวขอบคุณ
และขอปิดการประชุม


ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ


(นายชฎานิน วงศ์วารเดชะ)
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ


(นายบุญทา จันทรา)
ประธานคณะกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

