

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล,เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำแผนอัตรากำลัง ของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการพนักงาน ส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดย กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ จึงได้แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณา วิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับวิเคราะห์สถานการณ์ สถานะ แวดล้อม สถานการณ์การเมือง และแนวโน้มสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบการพิจารณาความ ต้องการและความจำเป็นบุคลากร และรวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ มีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล,เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน

การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์
“ตำบลแห่งความมั่นคงทางอาหาร งดงามวัฒนธรรม แหล่งป่าชุมชนต้นน้ำ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการบริการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านสาธารณสุข

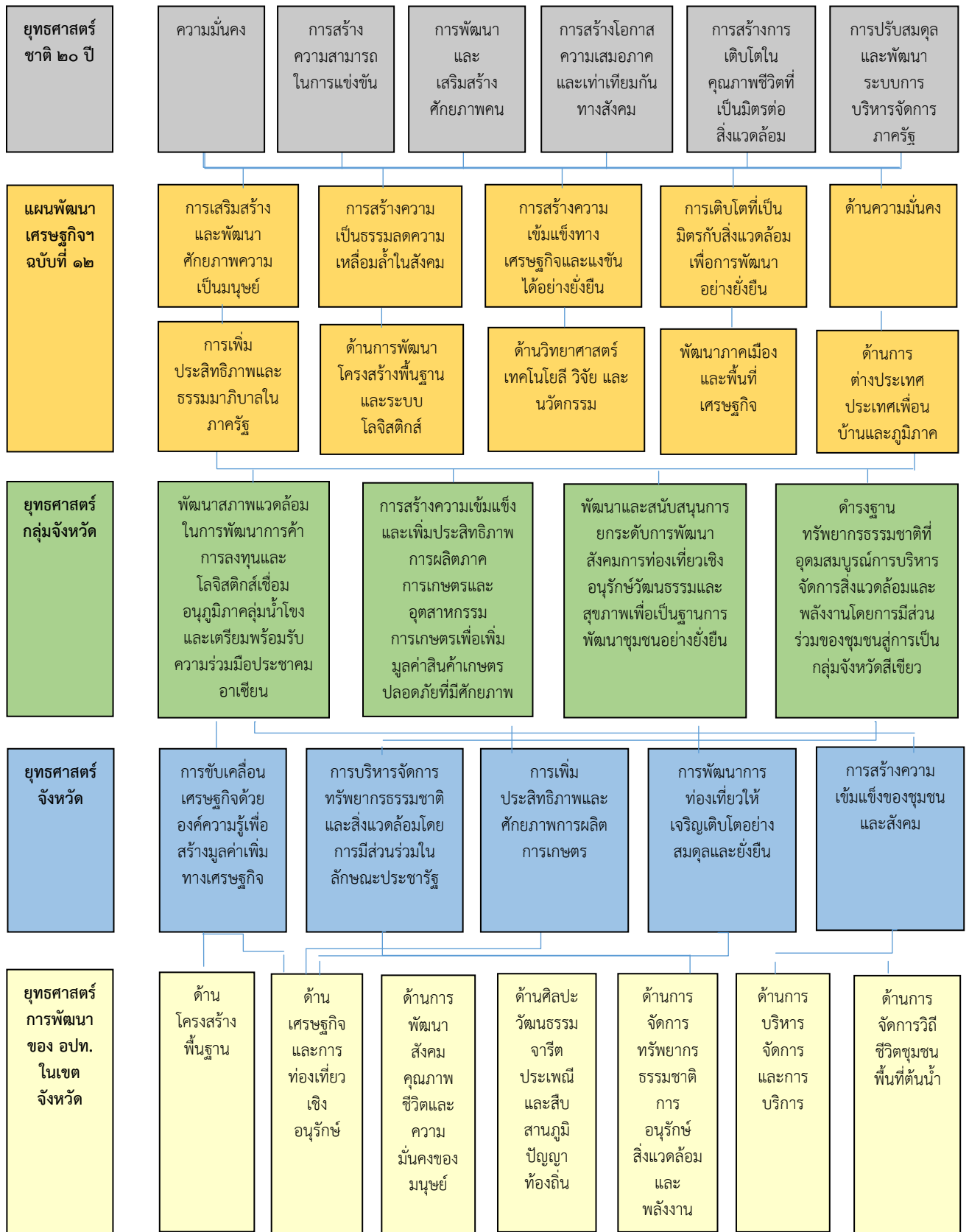
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ด้านเศรษฐกิจ

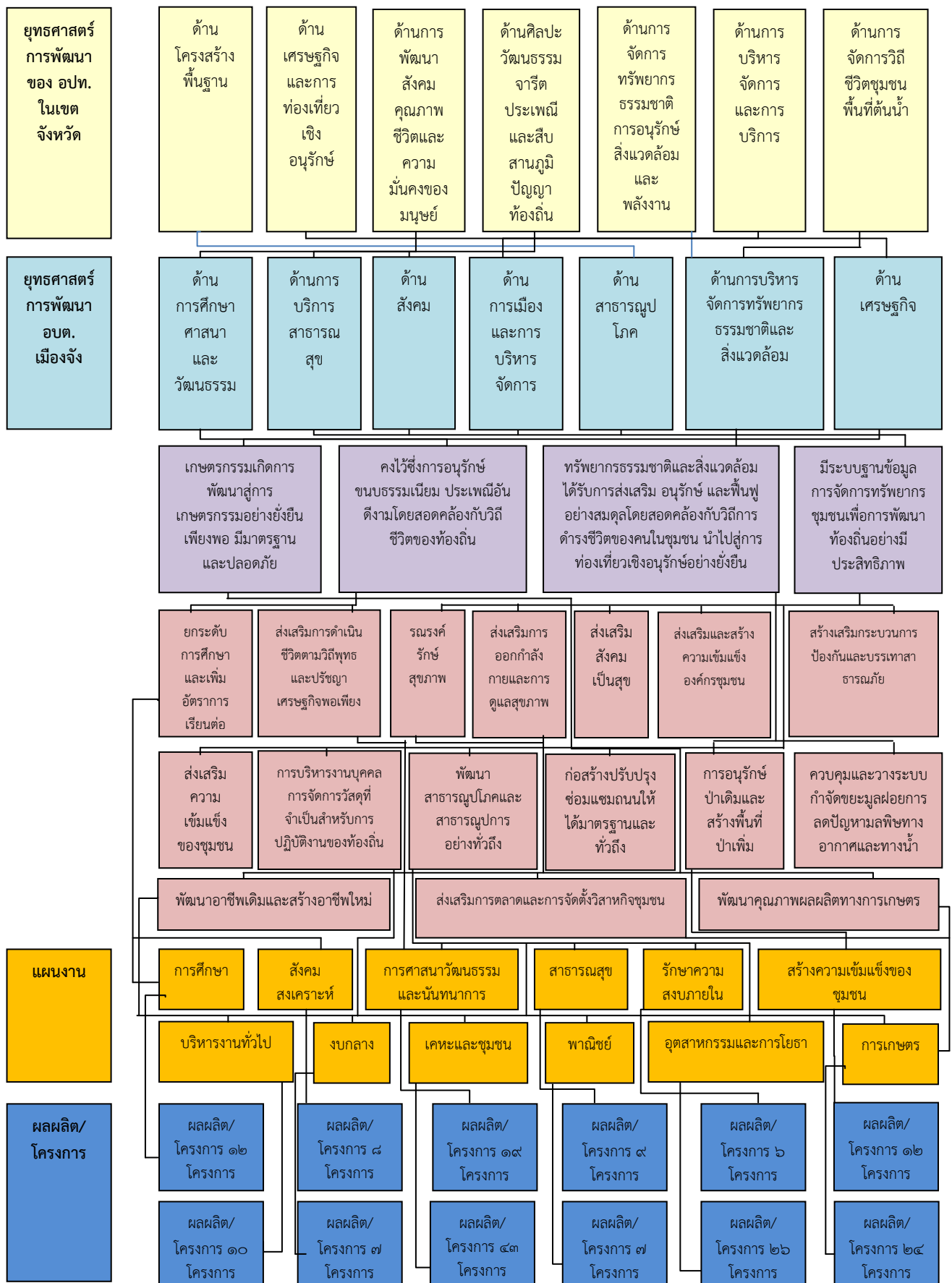
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้จัดทำขึ้นภายในข้อมูล ผลการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒนาวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ ช่วง ๓ ปี ดังนี้

๓.๑ ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ ตามกฎหมายจัดตั้งและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน แผนพัฒนาจังหวัดน่าน แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ ในเขตตำบลเมืองจันท์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ทำให้มีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้สถานะข้อจำกัดด้านรายได้

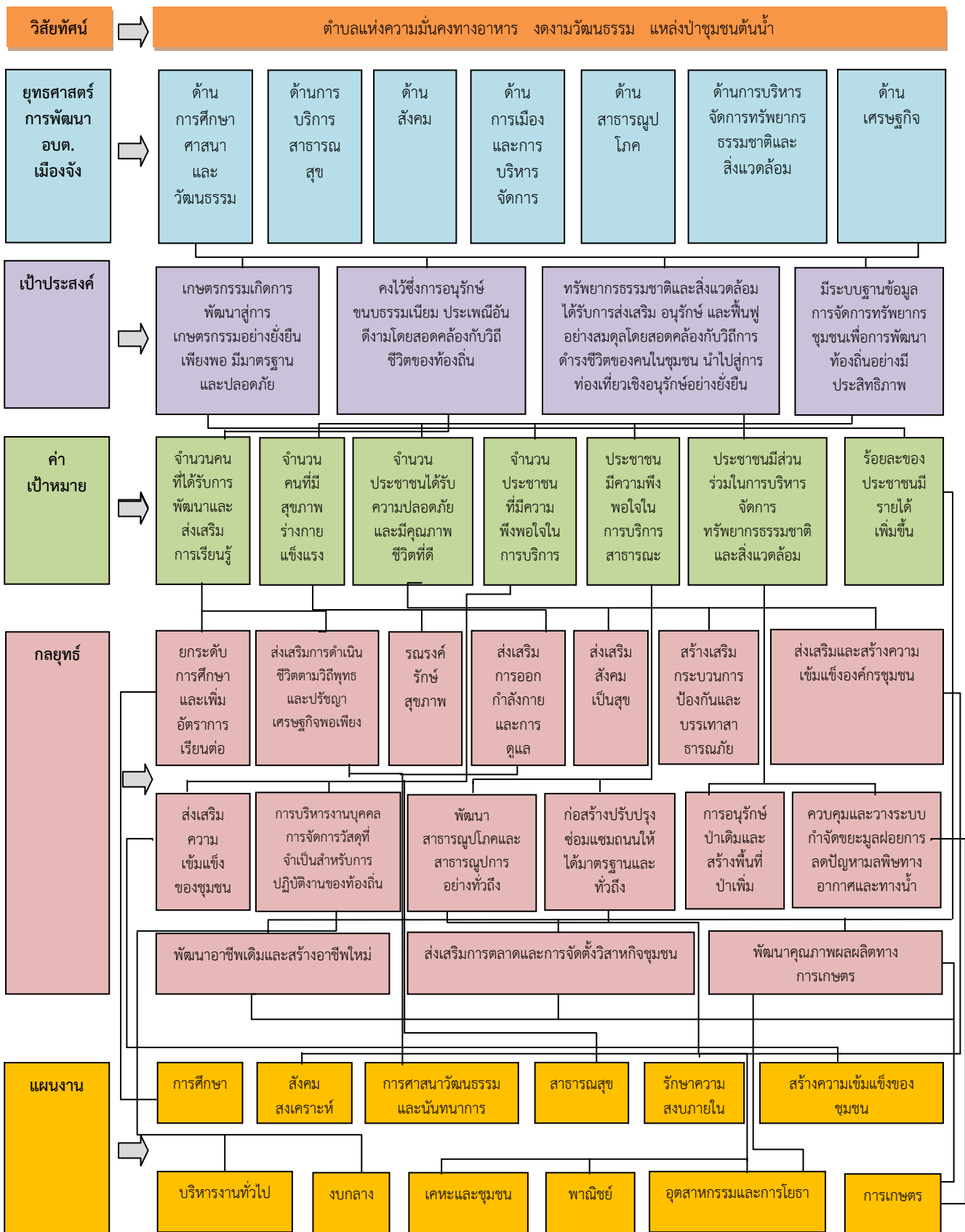
โครงสร้างเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลเมืองจิ่ง พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔



โครงสร้างเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลเมืองจิ่ง พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ (ต่อ)



แผนผังยุทธศาสตร์ (Strategic Map)



๓.๒ ได้พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และวางระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถพร้อมแก้ไขปัญหาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และภาพรวมของจังหวัดน่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓.๓ ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาใช้พิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวน ระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่ต้องการ รวมทั้งวางแนวทางการก้าวหน้าในสายงานต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ มีการจัดชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปด้วยความประหยัด และคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรในการจัดสรรพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างต่าง ๆ คณะกรรมการได้พิจารณาถึงความเหมาะสม กับสภาพงาน คุณภาพงานที่มุ่งหวัง สภาพพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี เพื่อปฏิบัติตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในแต่ละปีด้วย

๓.๔ ได้ทำการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง โดยการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามความจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ภายใต้สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า ย่อมต้องใช้บุคลากรมากกว่า ซึ่งเป็นการนำแนวทางเปรียบเทียบ

๓.๕ คณะกรรมการได้มีการนำผลงานที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัน มาเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และได้ทำการปรับเปลี่ยน จำนวนบุคลากร ให้เกิดความเหมาะสม ได้ประสิทธิภาพคุ้มค่างบประมาณ เพื่อให้ราชการ และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๓.๖ คณะกรรมการ ได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน พื้นที่คล้ายกัน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัน มีความใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านจำนวน และตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัน ได้ทำการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ ในเขตตำบลเมืองจัน แล้ว สรุปสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

๔.๑ ด้านสาธารณูปโภค

การดำเนินการก่อสร้างทำอยู่ในช่วงฤดูฝน /การก่อสร้างถนนไม่มีไหล่ทางและพื้นที่สาธารณะบางแห่งมีการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ดังนั้นโครงการก่อสร้างประเภทถนนควรมีการทำไหล่ทางเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการสัญจรและในการตรวจงานจ้างทางกองช่างควรควรมีการแนะแนวทางการก่อสร้างเช่นแบบแปลนการก่อสร้างให้ประชาชนหมู่บ้านเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการตรวจรับงานจ้าง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

เนื่องจากพื้นฐานอาชีพของประชาชนในตำบลเมืองจันท์ส่วนใหญ่ทำอาชีพการเกษตรกรรม ทำสวน ทำไร่ การขับเคลื่อนส่งเสริมด้านเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ ยังขาดการประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อช่วยให้ราคาพืชผลทางการเกษตรดีขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนการดำเนินฝ่ายต่าง ๆ การสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้นำชุมชนและมีการจัดกิจกรรมให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น

๔.๓ ด้านสังคม

พื้นที่ตำบลเมืองจันท์ มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับตำบลและอำเภออื่น จึงมีโอกาเสี่ยงที่ประชาชนในพื้นที่จะยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และลักษณะของถนนสายหลักที่เชื่อมโยงระหว่างตำบลและอำเภอ มีลักษณะทางโค้งและคดเคี้ยว จึงอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้บ่อยครั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ โดยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้บูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เช่น สถานีตำรวจ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพพระดับตำบลในการส่งเสริมและให้ความรู้ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ยาเสพติดและอาชญากรรมในพื้นที่

๔.๔ ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่าง ๆ ลดลงอาจด้วยเหตุผลจากวิถีชีวิตของประชาชนที่ต้องทำงานภาคเกษตรกรรมซึ่งต้องทำงานตามฤดูกาล ส่งผลให้ไม่มีเวลาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การดำเนินโครงการการคัดแยกขยะ ประชาชนส่วนใหญ่ยังเห็นว่าควรรีเริ่มที่ผู้นำชุมชนก่อน และการจัดการขยะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนเป็นเรื่องยากที่จะทำให้คนเกิดความตระหนักหรือนำไปปฏิบัติ ฉะนั้นการจัดการขยะต้องทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

การขยายความรู้โครงการ/กิจกรรมด้านสุขภาพสู่ชุมชนยังไม่มี การส่งต่อกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในระดับหมู่บ้าน และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคน เป็นการยากที่จะทำให้คนเกิดความตระหนักหรือนำไปปฏิบัติ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

อัตลักษณ์และประเพณีท้องถิ่นดั้งเดิมใกล้สูญหายไปกับวิถีชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากประเพณีดังกล่าวไม่ได้รับการ ส่งเสริมและอนุรักษ์ไว้เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของชุมชน แต่ยังคงขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนอื่นและการให้เยาวชนรุ่นใหม่เข้าร่วมกิจกรรม

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ โดยพิจารณาจากสภาพพื้นที่พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วมีดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๖) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

ที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติ ภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

และจากการที่คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพโดยรวมของพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ สภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ โดยใช้หลักการพิจารณาตามแนวทาง (S.W.O.T.) มีข้อมูลดังนี้

จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity

๑. มีการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน และสามารถกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งทางการบริหารได้เอง

๒. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย

๓. มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

๔. มีงบประมาณขององค์กรเอง

๕. การเมืองมีเอกภาพส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาไปตามนโยบายของผู้บริหาร

๖. มีระเบียบกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ

๗. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๘. มีความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๙. มีกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน/ชุมชน ทำให้สะดวกในการประสานงานกับประชาชน

จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)

๑. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ

๒. ระบบฐานข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ

๓. พนักงานยึดติดกับระบบการทำงานแบบเดิม กลัวและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๔. ช่องว่างระหว่างการติดต่อและการบริการประชาชน

๕. มีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความ

คล่องตัว

๖. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีให้เกิดประสิทธิภาพ

สูงสุด

๗. ระบบจัดเก็บภาษียังล่าช้า ข้อมูลไม่เป็นระบบและขาดความทันสมัย ทำให้จัดเก็บภาษีได้ไม่ทั่วถึงและไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย

๘. ขาดการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก

๙. นโยบายจากส่วนกลางขาดความต่อเนื่อง

๑๐. มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนในพื้นที่

๑๑. มีการถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัง ได้พิจารณาจากภารกิจในข้อ ๕ สามารถแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณ ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัง ได้พิจารณาจากภารกิจ สภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ (S.W.O.T.) และงบประมาณขององค์กร และปัญหาต่างๆ แล้วจึงกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัง ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบลจำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน) จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก) จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ระบบแบ่ง)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารบุคคล ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๑.๙ งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ระบบแบ่ง)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๒ กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒ กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท</p> <p>๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ</p>	
<p>๓ กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓ กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานประเมินราคา - งานออกแบบ</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบบประปาหมู่บ้าน</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง - งานวางระบบผังเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ระบบเก่า)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และ นันทนาการ</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๔ งานกิจการโรงเรียน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการใน แต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับ ภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดน่าน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๔	๔	๔	-๒	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ตำแหน่ง
รวม	๓๘	๓๗	๓๗	๓๗	-๑	-	-	

หมายเหตุ ตามตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ได้ขอปรับปรุงตำแหน่งดังนี้

- ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา
- ขอยุบเลิกตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองจันท์ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๕๕๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๕๖๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๕๐๐
๒	รองปลัด อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๗๖๐	๔๐๘,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๕๐๐
๓	สำนักงานปลัด อบต.(๑๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๗๖๐	๑๓,๙๘๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๘๔๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๗๖๐	๑๓,๙๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๘๒,๕๖๐
๖	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๐๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๖๐๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๓๒,๕๖๐	๒๔๑,๖๘๐	๒๕๐,๘๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๒๔๐,๑๑๗	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๒๔๔,๙๓๗	๒๔๙,๘๕๗	๒๕๔,๗๙๗
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๑	๑๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๔๒,๒๐๐	๑๔๗,๙๖๐
๑๒	พนักงานขับรถ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
รวมสำนักงานปลัด อบต.			๑๓	๑๓	๓,๗๒๑,๖๗๗	๑๐	๑๑	๑๑	-	-	-	๑๒๒,๓๒๐	๑๒๔,๔๔๐	๑๒๖,๖๐๐	๓,๘๔๒,๙๙๗	๓,๙๖๗,๔๓๗	๔,๐๙๔,๐๓๗
กองคลัง (๐๔)																	
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๒๐๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๓๒๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๘๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๘๐	๖,๕๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐
รวมกองคลัง			๗	๗	๑,๘๘๙,๒๐๐	๗	๗	๗	-	-	-	๗๑,๐๘๐	๗๒,๙๖๐	๗๕,๑๒๐	๑,๙๖๐,๒๔๐	๑,๙๙๓,๒๐๐	๒,๐๖๘,๓๒๐
กองช่าง (๐๕)																	
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๗๖๐	๑๓,๙๘๐	๓๙๘,๐๖๐	๔๑๑,๘๘๐	๔๒๔,๕๖๐
๒๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๓	พนักงานสูบน้ำ	ลูกจ้างประจำ กลุ่มสนับสนุน กลุ่มที่ ๑	๒	๒	๔๓๒,๗๒๐	๓	๒	๒	-	-	-	หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๓,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๘๔๐	๑๔๔,๘๘๐	๑๕๐,๓๖๐	
รวมกองช่าง			๖	๖	๑,๓๓๘,๑๒๐	๗	๖	๖	-	-	-	๓๔,๔๔๐	๓๕,๒๘๐	๓๕,๘๘๐	๙๓๙,๘๔๐	๙๗๕,๑๒๐	๑,๐๑๑,๐๐๐	
๒๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๗,๙๖๐	
๒๗	ครู	ค.ศ.๑	๒	๒	๕๒๒,๘๔๐	๓	๔	๔	+๑	+๑	-	หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
		ครูผู้ช่วย	๒	๒	๓๙๗,๓๒๐	๑	-	-	-๑	-๑	-	หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก *	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	๖	๔	๑๓๕,๗๒๐	๔	๔	๔	-๒	-	-	๔๓,๔๔๐	๔๕,๒๔๐	๔๗,๐๔๐	๑๗๙,๑๖๐	๒๒๔,๔๐๐	๒๗๑,๔๔๐	
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก *	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	-	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	๘๖,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๙๗๖	๘๖,๔๐๐	๑๐๐,๘๐๐	๑๑๕,๗๗๖	
๓๐	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			๑๒	๑๐	๑,๕๔๒,๒๔๐	๑๑	๑๑	๑๑	-๑	-	-	๑๔๒,๘๐๐	๑๗,๙๖๐	๑๙,๓๓๖	๖๕๖,๘๘๐	๗๒๙,๘๘๐	๘๐๕,๑๗๖	
(๔)	รวม		๓๘	๓๖	๘,๔๕๑,๒๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-๑	-	-	๓๙๘,๐๔๐	๓๓๓,๙๒๐	๓๔๒,๕๗๖	๗,๓๕๙,๙๕๗	๗,๖๖๕,๕๙๗	๗,๙๗๘,๕๓๓	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๑,๔๗๑,๙๙๑	๑,๕๓๓,๑๑๙	๑,๕๙๕,๗๐๗
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๘๓๑,๙๔๘	๙,๑๙๘,๗๑๖	๙,๕๗๔,๒๔๐
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕,๕๓	๒๕,๓๒	๒๕,๑๐

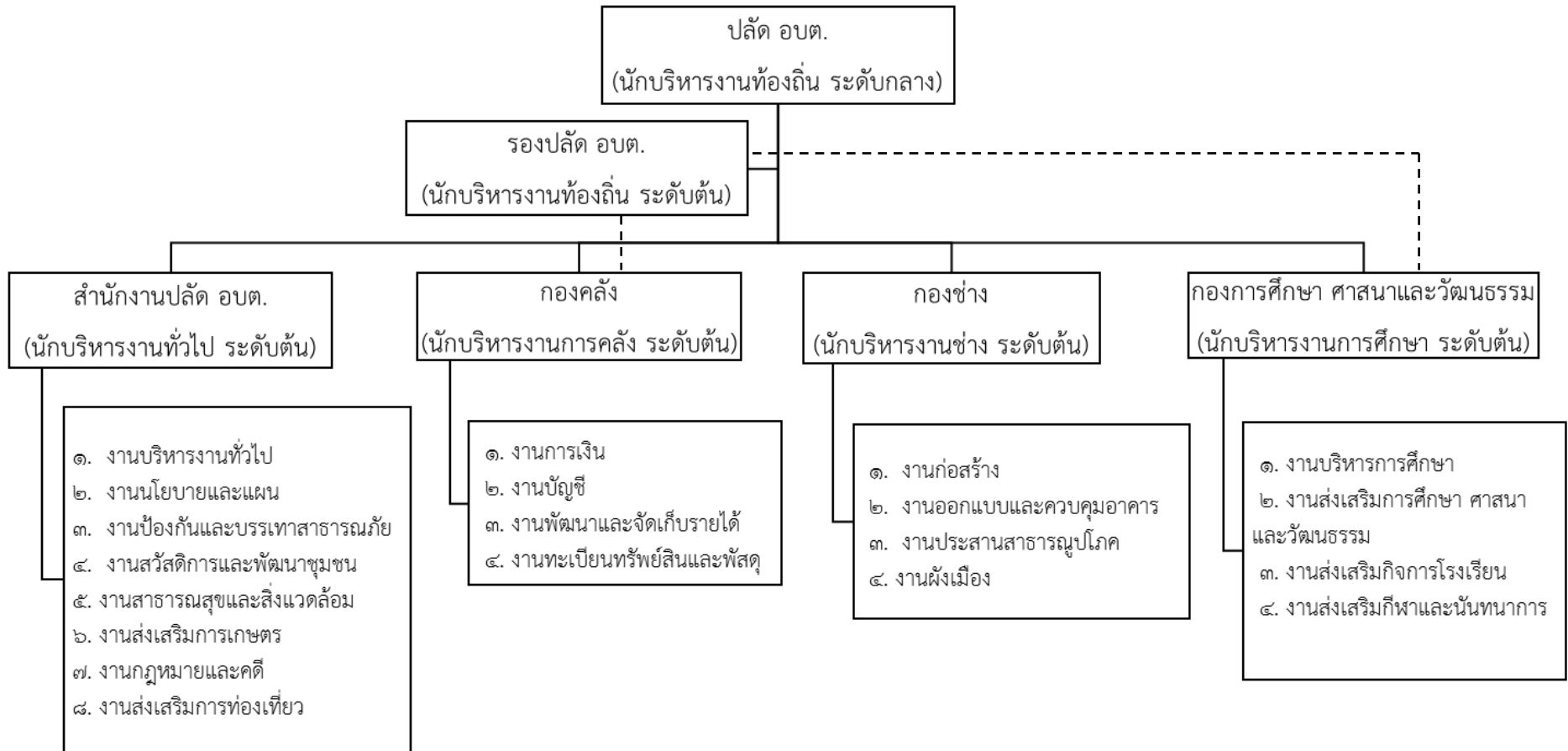
* ลำดับที่ ๒๘ , ๒๙ ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เป็นเงินที่ อนุมัติเพิ่มจากส่วนต่างๆ ที่ กรมฯ อุดหนุนมาไม่ครบ

หมายเหตุ

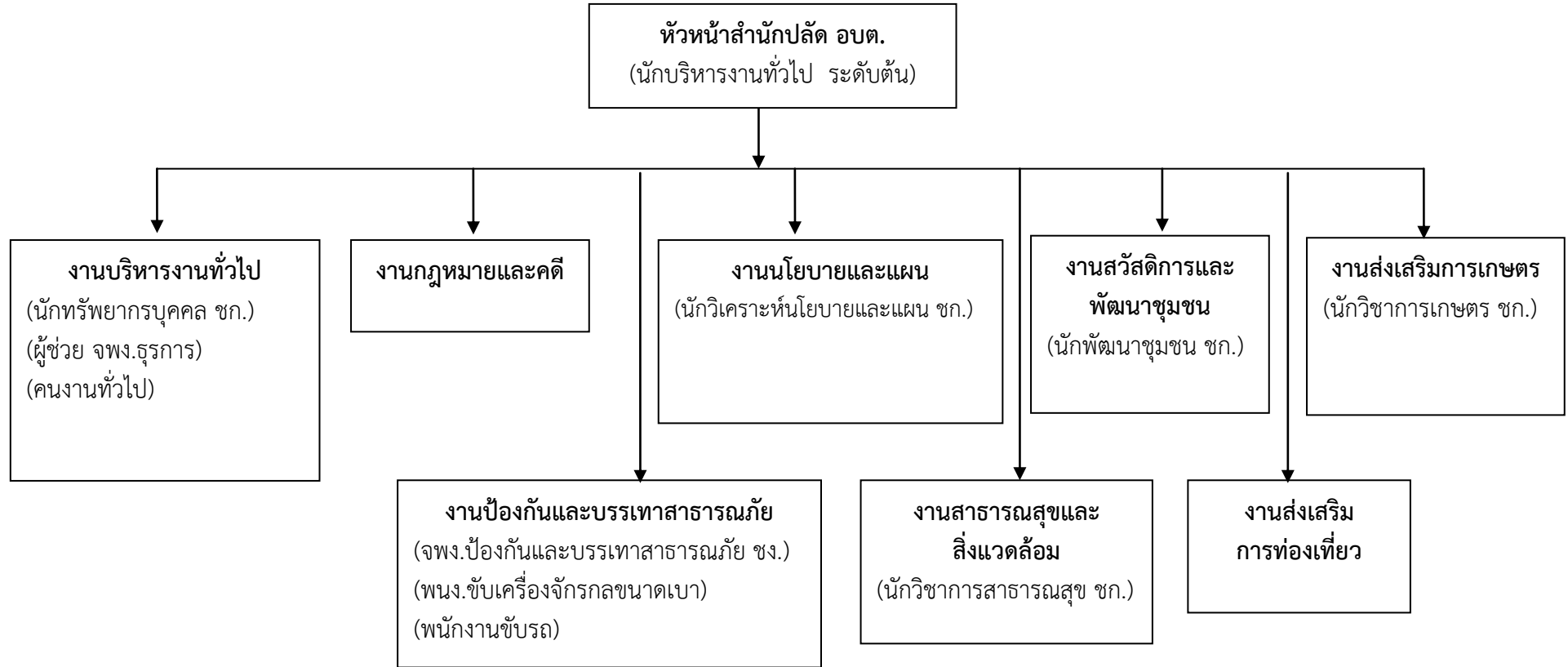
- คิดเป็นงบประมาณที่จะนำมาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ๓๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท
- คิดเป็นงบประมาณที่จะนำมาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ๓๖,๓๓๐,๐๐๐ บาท
- คิดเป็นงบประมาณที่จะนำมาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๓๘,๑๖๖,๕๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัง
อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

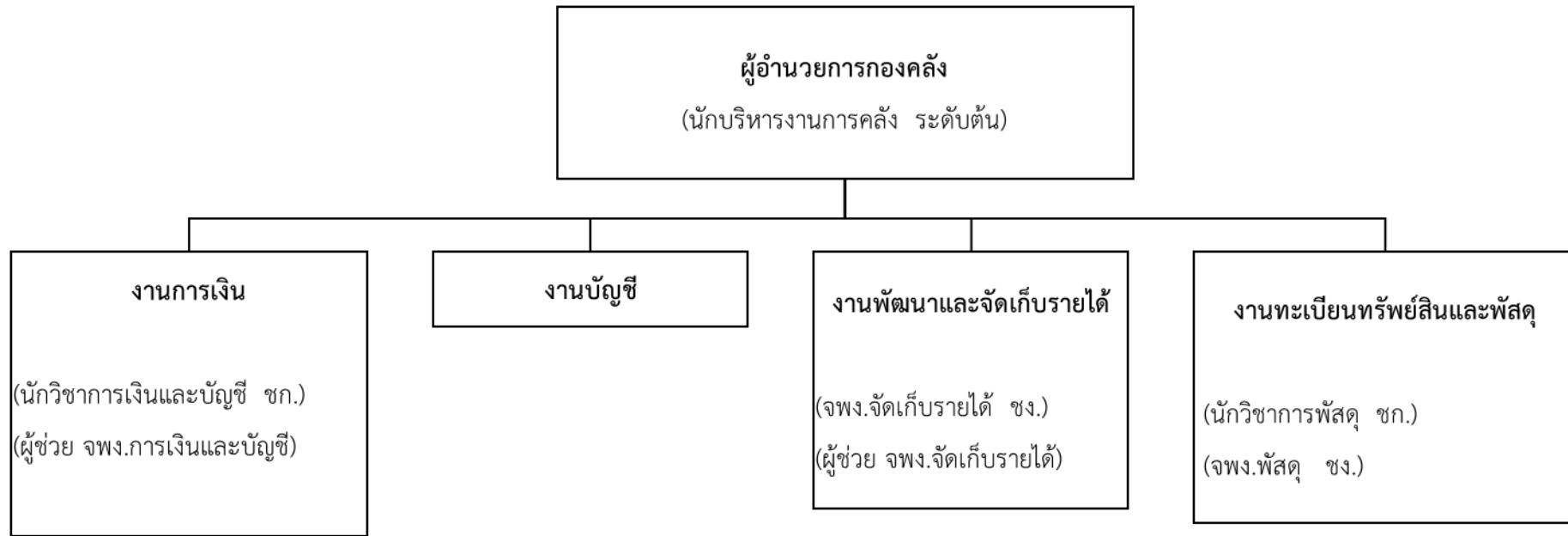


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.เมืองจัง



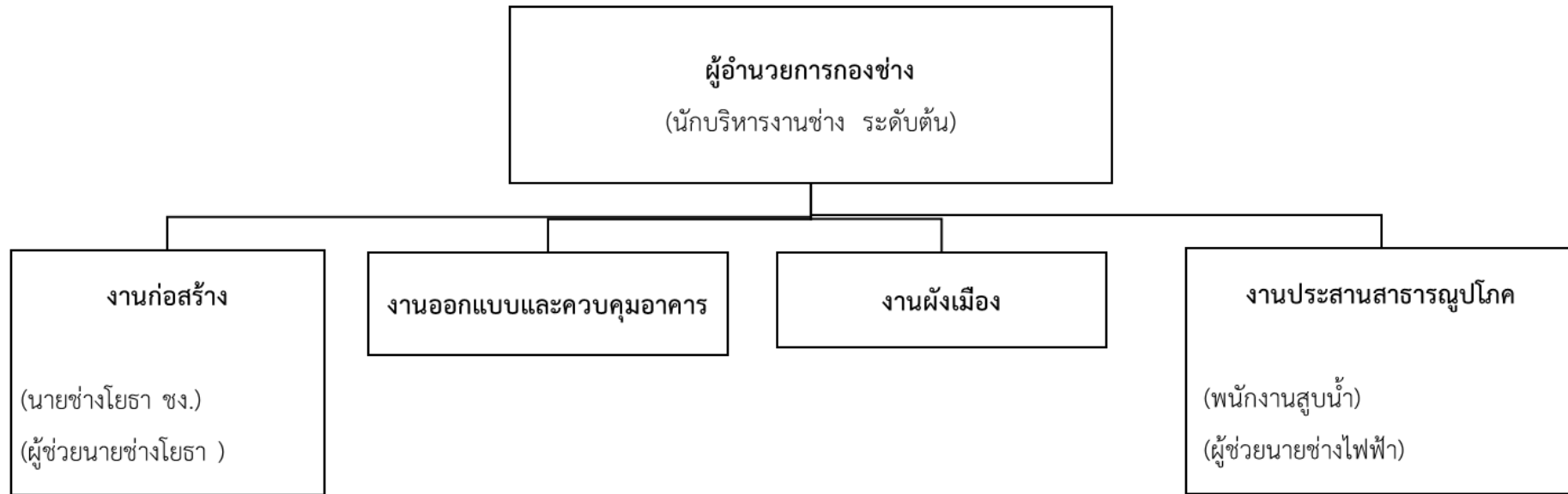
ระดับ	อำนาจการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๕	-	๑	-	-	๒	๒

กองคลัง



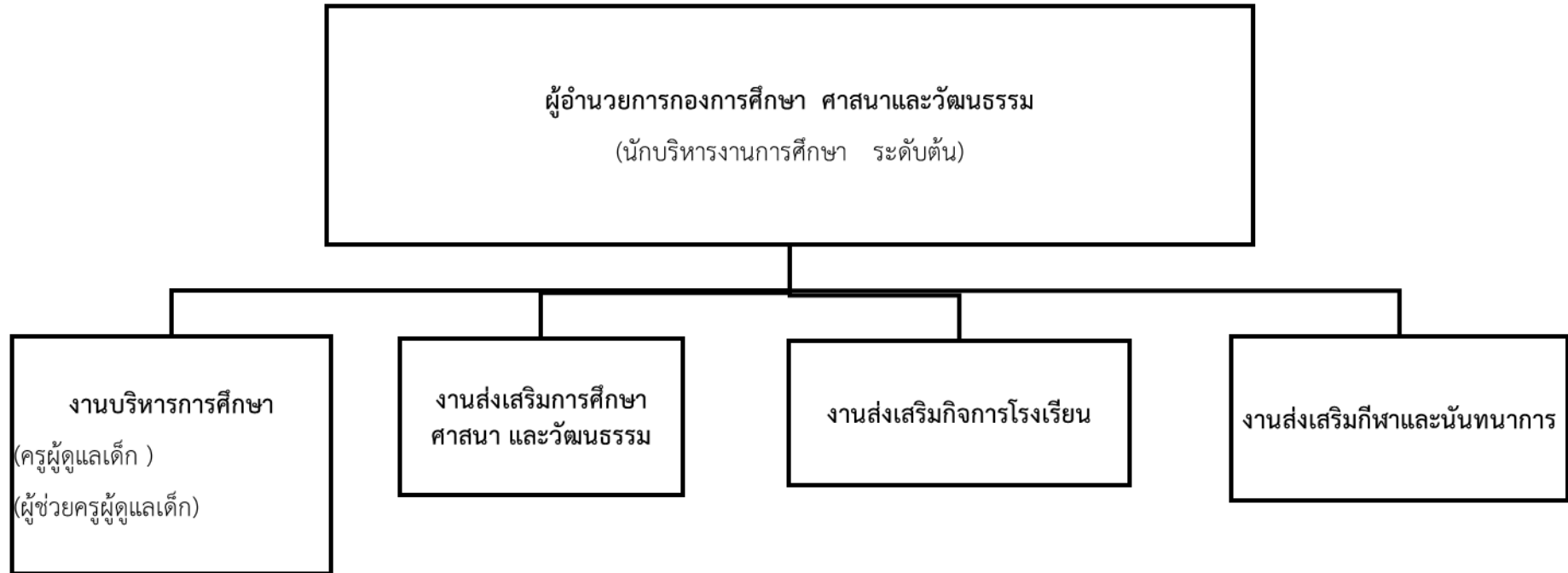
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	๒	-	-	๒	-

กองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๒	๒	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ครู (ค.ศ.๑)	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๒	๒	-	๖	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			เงินเดือน	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /ค่าตอบแทน	
สำนักงานปลัด													
๑	นายศิลปศาสตร์ สมฤทธิ์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๒,๕๑๐	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๒,๕๑๐ ๓๙๐,๑๒๐	๗,๐๐๐ ๘๔,๐๐๐	๗,๐๐๐ ๘๔,๐๐๐	๔๖,๕๑๐ ๕๕๘,๑๒๐
๒	นางสาวธิดารัตน์ เป้าเงิน	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๙,๑๑๐	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๙,๑๑๐ ๓๔๙,๓๒๐	๓,๕๐๐ ๔๒,๐๐๐	๐ ๐	๓๒,๖๑๐ ๓๙๙,๓๒๐
๓	นางสาวสุวิภัทร เชนันท์	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑,๘๘๐	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑,๘๘๐ ๓๘๒,๕๖๐	๓,๕๐๐ ๔๒,๐๐๐	๐ ๐	๓๕,๓๘๐ ๔๒๔,๕๖๐
๔	นางรัชฌีวรรณ อินวงศ์	รปม. (การบริหารจัดการภาครัฐ)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๓,๕๕๐	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๓,๕๕๐ ๒๘๒,๖๐๐	๐ ๐	๐ ๐	๒๓,๕๕๐ ๒๘๒,๖๐๐
๕	นางธัญญาพันธ์ สุขนันตพงศ์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘,๕๖๐	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘,๕๖๐ ๓๔๒,๗๒๐	๐ ๐	๐ ๐	๒๘,๕๖๐ ๓๔๒,๗๒๐
๖	นายประสิทธิ์ จันทร์ดี	สส.บ. (ส่งเสริมการเกษตร)	๒๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๔,๐๑๐	๒๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๔,๐๑๐ ๒๘๘,๑๒๐	๐ ๐	๐ ๐	๒๔,๐๑๐ ๒๘๘,๑๒๐
๗	นางยุพิน ศรีแก้ว	พยาบาลศาสตร์	๒๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๕,๔๗๐	๒๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๕,๔๗๐ ๓๐๕,๖๔๐	๐ ๐	๐ ๐	๒๕,๔๗๐ ๓๐๕,๖๔๐
๘	นายวราวุธ วุฒิ	รปม. (การบริหารจัดการภาครัฐ)	๒๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๖,๔๖๐	๒๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๖,๔๖๐ ๓๑๗,๕๒๐	๐ ๐	๐ ๐	๒๖,๔๖๐ ๓๑๗,๕๒๐
๙	สิบเอกวัชรารัฐ ดีสีใส	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๒๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๗,๖๙๐	๒๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๗,๖๙๐ ๒๑๒,๒๘๐	๐ ๐	๙๔๐ ๑๑,๒๘๐	๑๘,๖๓๐ ๒๒๓,๕๖๐
๑๐	นางเบญจมาภรณ์ พันธวงค์	บธ.บ. (ระบบสารสนเทศ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๙,๗๗๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๙,๗๗๐ ๑๑๗,๒๔๐	๐ ๐	๐ ๐	๙,๗๗๐ ๑๑๗,๒๔๐
๑๑	นายประทีป บุญตัน	ม.๖		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑๐,๙๕๐		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑๐,๙๕๐ ๑๓๑,๔๐๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๐,๙๕๐ ๑๓๑,๔๐๐
๑๒	นายหนึ่ง มงคล	ม.๖		พนักงานขับรถ		๙,๐๐๐		พนักงานขับรถ		๙,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐	๐ ๐	๐ ๐	๙,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นางกฤตพร น้อยอินทร์	ม.๖		คนงานทั่วไป		๙,๐๐๐		คนงานทั่วไป		๙,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐	๐ ๐	๐ ๐	๙,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			เงินเดือน	กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /ค่าตอบแทน	
กองคลัง													
๑๔	นางภัทกร ยอดอ้อย	บธ.บ. (บัญชี)	๒๕-๐๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๘,๐๓๐	๒๕-๐๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๘,๐๓๐ ๓๓๖,๓๖๐	๓,๕๐๐ ๔๒,๐๐๐	๐ ๐	๓๑,๕๓๐ ๓๗๘,๓๖๐
๑๕	นางเปมิกา คำพับ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๖,๙๘๐	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๖,๙๘๐ ๓๒๓,๗๖๐	๐ ๐	๐ ๐	๒๖,๙๘๐ ๓๒๓,๗๖๐
๑๖	นางสาวละไมย์ มุลสิงห์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕,๔๗๐	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕,๔๗๐ ๓๐๕,๖๔๐	๐ ๐	๐ ๐	๒๕,๔๗๐ ๓๐๕,๖๔๐
๑๗	นางนงลักษณ์ ดีวงศ์	ปวท. (การบัญชี)	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒,๔๙๐	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒,๔๙๐ ๒๖๙,๘๘๐	๐ ๐	๐ ๐	๒๒,๔๙๐ ๒๖๙,๘๘๐
๑๘	นางจิตราภรณ์ พุฒตรง	ปวส. (การบัญชี)	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑,๖๒๐	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑,๖๒๐ ๒๕๙,๔๔๐	๐ ๐	๐ ๐	๒๑,๖๒๐ ๒๕๙,๔๔๐
๑๙	นางยุพิน ถือพัฒน์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		๑๓,๐๗๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		๑๓,๐๗๐ ๑๕๖,๘๔๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๓,๐๗๐ ๑๕๖,๘๔๐
๒๐	นางศุภิสรา ถือพัฒน์	บธ.บ. (การจัดการ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้		๑๒,๙๔๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้		๑๒,๙๔๐ ๑๕๕,๒๘๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๒,๙๔๐ ๑๕๕,๒๘๐
กองช่าง													
๒๑	นายธีระยุทธ วรรณงาม	วท.บ. (วิศวกรรมก่อสร้าง)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘,๕๖๐	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘,๕๖๐ ๓๔๒,๗๒๐	๓,๕๐๐ ๔๒,๐๐๐	๐ ๐	๓๒,๐๖๐ ๓๘๔,๗๒๐
๒๒	นายสมบัติ ดีกล้า	วท.บ. (อุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๙,๒๐๐	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๙,๒๐๐ ๒๓๐,๔๐๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๙,๒๐๐ ๒๓๐,๔๐๐
๒๓	นายสมฤทธิ์ ดวงขาดา	ป.๖	๓ ๐๐๐๔	พนักงานสูบน้ำ		๑๗,๒๗๐		พนักงานสูบน้ำ		๑๗,๒๗๐ ๒๐๗,๒๔๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๗,๒๗๐ ๒๐๗,๒๔๐
๒๔	นายเดชา ต๊ะอาจ	ปวช. (พีชกรรม)	๓ ๐๐๐๓	พนักงานสูบน้ำ		๑๘,๗๙๐		พนักงานสูบน้ำ		๑๘,๗๙๐ ๒๒๕,๔๘๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๘,๗๙๐ ๒๒๕,๔๘๐
๒๕	นายชาตรี อินวงศ์	วท.บ. (ช่างก่อสร้าง)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๓,๐๗๐		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๓,๐๗๐ ๑๕๖,๘๔๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๓,๐๗๐ ๑๕๖,๘๔๐
๒๖	นายกฤษฎา งานขยัน	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๑,๑๒๐		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๑,๑๒๐ ๑๓๓,๔๔๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๑,๑๒๐ ๑๓๓,๔๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /ค่าตอบแทน		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๒๗	นางเกษรา สารรัตน์	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๘,๐๓๐	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๘,๐๓๐ ๓๓๖,๓๖๐	๓,๕๐๐ ๔๒,๐๐๐	๐ ๐	๓๑,๕๓๐ ๓๗๘,๓๖๐
๒๘	นางวิลากร จันทร์สวาสดี	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๕-๒-๐๐๘๑	ครู	ค.ศ. ๑	๒๑,๕๗๐	๕๕-๒-๐๐๘๑	ครู	ค.ศ. ๑	๒๑,๕๗๐ ๒๕๘,๘๔๐	๐ ๐	๐ ๐	๒๑,๕๗๐ ๒๕๘,๘๔๐
๒๙	นางธนสร เวียงนาที	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๕-๒-๐๐๘๒	ครู	ค.ศ. ๑	๒๒,๐๐๐	๕๕-๒-๐๐๘๒	ครู	ค.ศ. ๑	๒๒,๐๐๐ ๒๖๔,๐๐๐	๐ ๐	๐ ๐	๒๒,๐๐๐ ๒๖๔,๐๐๐
๓๐	นางขวัญใจ บัวผัน	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๕-๒-๐๓๘๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๗,๓๑๐	๕๕-๒-๐๓๘๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๗,๓๑๐ ๒๐๗,๗๒๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๗,๓๑๐ ๒๐๗,๗๒๐
๓๑	นางนิตยา สอนใจ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๕-๒-๐๒๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๕,๘๐๐	๕๕-๒-๐๒๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๕,๘๐๐ ๑๘๙,๖๐๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๕,๘๐๐ ๑๘๙,๖๐๐
๓๒	นางพิมพ์สิริ ผัดผล	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๒,๕๕๐		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๒,๕๕๐ ๑๕๐,๖๐๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๒,๕๕๐ ๑๕๐,๖๐๐
๓๓	นางอัจฉรียา คุณสิทธิ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๒,๔๓๐		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๒,๔๓๐ ๑๔๙,๑๖๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๒,๔๓๐ ๑๔๙,๑๖๐
๓๔	นางเพ็ญ อุ่นเจริญ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๒,๑๘๐	-ว่าง-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๕,๐๐๐ ๑๘๐,๐๐๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๕,๐๐๐ ๑๘๐,๐๐๐
๓๕	นางวิไลรัตน์ อภัยรุณ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๑,๕๔๐		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๑,๕๔๐ ๑๓๘,๔๘๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๑,๕๔๐ ๑๓๘,๔๘๐
๓๖	นางสาวมันทนา สุขใจ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๑,๙๔๐		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๑,๙๔๐ ๑๔๓,๒๘๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๑,๙๔๐ ๑๔๓,๒๘๐
๓๗	-ว่าง-			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๙,๔๐๐	-ว่าง-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๕,๐๐๐ ๑๘๐,๐๐๐	๐ ๐	๐ ๐	๑๕,๐๐๐ ๑๘๐,๐๐๐
๓๘	นางกฤษณา สียา	ม.๖		คนงานทั่วไป		๙,๐๐๐		-ยุบเลิกตำแหน่ง-		-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัน

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัน เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัน ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจ้ัง
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจ้ัง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

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

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจ้ัง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจ้ัง ” ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสำรวย ผัดผล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจ้ัง