



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ  
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ

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

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวินัย พิมพ์สาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ

สรุปรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี  
(ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี)

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสบายดี ชั้น ๔ อาคาร ๒ ศาลากลางจังหวัดอุดรธานี

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แจ้งเรื่องการได้รับรางวัลชนะเลิศจังหวัดสะอาดระดับประเทศของจังหวัดอุดรธานี และการมอบประกาศนียบัตรให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดอุดรธานี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ การบริหารงานบุคคลตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี

๔.๑.๑ การผ่านทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ที่ประชุม รับทราบ

๔.๑.๒ การส่งเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. นางนงลักษณ์ ไพโรสมนต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

สังกัด อบต.ดอนกลอย อ.พิบูลย์รักษ์

๒. นายเสนีย์ สิงห์คำป่อง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

สังกัด อบต.นาแก อ.เมืองอุดรธานี

๓. น.ส.กมลรัตน์ สรรพวุธ ตำแหน่ง ครูชำนาญการ

สังกัด ศพต.สุคันธาवास อบต.อ้อมกอ อ.บ้านดุง

๔. นายปัญญา ทองกอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

สังกัด อบต.หนองหัวคู อ.บ้านผือ

ที่ประชุม รับทราบ

๔.๑.๓ รายงานการส่งเรื่องเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้คณะกรรมการพิจารณาการอุทธรณ์และร้องทุกข์

นางพรรณพร สงครินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

สังกัด อบต.ค้อใหญ่ อ.กุฉินท

ที่ประชุม รับทราบ

๔.๑.๔ การดำเนินการ กรณี อบต. ร้องขอให้ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานพนักงานส่วนตำบลแทน

ที่ประชุม รับทราบ

๔.๑.๕ การรายงานการดำเนินการในการบริหารงานบุคคลของ อบต. ในเรื่องทั่วไป

ที่ประชุม รับทราบ

๕.๑๒ การปฏิบัติหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีผู้บริหารท้องถิ่นควรวาระหรือว่างลง ตามประกาศ คสช.ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

มติที่ประชุม มีมติตามตารางแนบท้ายวาระ

๕.๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

มติที่ประชุม มีมติตามตารางแนบท้าย

๕.๑๔ การส่งพนักงานส่วนตำบลประจำ อบต. เป็นการชั่วคราว หรือให้โอนไปยัง อบท. อื่น

มติที่ประชุม ส่งเรื่องคืน อบต.เสมอเปลอ อ.กุมภวาปี เพื่อจัดทำเหตุผลความจำเป็นการส่งประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวของพนักงานส่วนตำบลทั้งสองรายดังกล่าวว่าเข้าเหตุแห่งการส่งประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวตามข้อ ๒๔๙ เหตุผลใด พร้อมจัดทำ คำชี้แจง เหตุผลความจำเป็นและประโยชน์แก่ราชการตามข้อ ๒๕๐ แห่งประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลว ๑๑ พ.ย. ๒๕๕๕ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี อีกครั้ง

๕.๑๕ การพิจารณาส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการโอนพนักงานส่วนตำบล กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นระดับจังหวัดอุดรธานี

มติที่ประชุม ส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการโอนพนักงานส่วนตำบล กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นระดับจังหวัดอุดรธานี พิจารณา

๕.๑๖ การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. นางศรีอ อมยจิตร ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

(การประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

ข้อกล่าวหา

กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณีปลอมแปลงใบเสร็จรับเงินค่าภาษีโรงเรือนและที่ดิน และทุจริตนำเงินค่าภาษีโรงเรือนและที่ดินไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

มติที่ประชุม เพื่อให้เกิดความรอบคอบในการพิจารณา จึงให้ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ได้ลำดับข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับการกระทำความผิดของผู้กระทำความผิดให้ชัดเจน ครบถ้วน เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ในการประชุมในครั้งถัดไป

๒. นางปรวพรรณ สีคำ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

(การประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)


ข้อกล่าวหา

นางปรวพรรณ สีคำ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลัง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง กรณีไม่จัดทำงบการเงิน การจัดทำบัญชีเงิน ลูกหนี้เงินยืม ลูกหนี้เงินยืมสะสม ลูกหนี้เงินยืมงบประมาณ และการออกใบเสร็จรับเงินล่วงหน้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖

มติที่ประชุม ลงโทษตัดเงินเดือน ๔% เป็นเวลา ๒ เดือน

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ  
ไม่มี

จำเอก



ผู้จัดรายงานการประชุม

(สัทธ สันอุบล)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเกษม พงษ์เสนห์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ  
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี



(นายวรงค์ คลั่งเงิน)

ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

กรรมการ/เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายต้นบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๑๐๐	อบต.เชียงพิณ อ.เมืองอุดรธานี	ร้อยละ ๓๔.๗๖	กรอบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนักปลัด ๑. เจ้าพนักงานบ้อง (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒ กองคลัง ๒. คนงานทั่วไป (ชั่วคราว) (พนักงานจ้างทั่วไป) กองช่าง ๓. วิศวกรโยธา (ป.ก./ขก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ ๔. นายช่างโยธา (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา ขอยุบเลิก ๑ อัตรา ขอยุบเลิก ๑ อัตรา ขอยุบเลิก ๑ อัตรา ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔ ๒๕๖๔	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ
๑๐๑	อบต.โพนสูง อ.บ้านดุง	ร้อยละ ๒๒.๔๕	กรอบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนักปลัด ๑. เจ้าพนักงานธุรกรร (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ กองคลัง ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	๒๕๖๔ ๒๕๖๔	เห็นชอบ เห็นชอบ



# สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๘

\*\*\*\*\*

## ๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานใด ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงพิงและงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ ได้วิเคราะห์ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวก ในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม - การศึกษา
๔. ด้านการเมืองการบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก บางหมู่บ้านยังไม่มีถนนเชื่อมติดต่อกัน และถนน ส่วนมากจะเป็นถนนลูกรังมีขนาดเล็ก เดินทางสัญจรไปมาไม่สะดวก และก่อให้เกิดอุบัติเหตุง่าย ทั้งสภาพที่ฝุ่น ละเอียด น้ำท่วมขังในบางพื้นที่

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะปัจจุบันในแหล่งชุมชนมีการขยายครัวเรือนเพิ่มมากขึ้น การ ขยายไฟฟ้าไม่ทั่วถึง และในแหล่งชุมชนตลอดจนเส้นทางการคมนาคมในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาด ไฟฟ้าแสงสว่างตามถนนหนทาง เป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของราษฎร

๑.๓ การระบายน้ำ ระบบระบายน้ำของชุมชน ไม่มีระบบมาตรฐานเนื่องจากขาด แคลนงบประมาณทำให้น้ำท่วมขังและท่วมถนนหนทางในฤดูฝน

๑.๔ การผังเมืองไม่มีการวางแผน การจัดการโครงสร้างแผนผังที่ไม่เป็นระเบียบ สวยงาม การแก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะจุดไม่สอดคล้องกัน

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ราษฎรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ประชากรต่อ ครัวเรือน ๒๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี เนื่องจากผลผลิตตกต่ำ และมีตลาดรองรับผลผลิตน้อย หลังจากเก็บเกี่ยวผลิต ทางเกษตรมักเกิดปัญหาการว่างงานจำนวนมาก ส่วนใหญ่จะขาดความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ด้าน วิชาชีพต่าง ๆ และขาดทักษะในการประกอบอาชีพอันเป็นเหตุให้แรงงานไม่มีคุณภาพ เกิดปัญหาแรงงานอพยพ มากขึ้น ส่วนสาเหตุที่ทำให้ผลผลิตตกต่ำเนื่องจาก

- คุณภาพดินเสื่อมโทรม
- ขาดปุ๋ยและเมล็ดพันธุ์ที่ดี
- ขาดน้ำเพื่อการเกษตร
- ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพต่าง ๆ
- ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงการสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก และวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และก่อสร้างถนนลูกรัง
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลูกรัง
- ๑.๔ ติดตั้งขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

### ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพและสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ จัดตั้งกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้านและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ให้ความรู้ด้านการเกษตร

### ๓. ความต้องการด้านสังคม - การศึกษา

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุด
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด
- ๓.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๕ จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้กับครูและนักเรียน
- ๓.๖ ก่อสร้างสนามกีฬา/ปรับปรุงสนามกีฬาภายในตำบล
- ๓.๗ จัดหาอาหารกลางวันและอาหารเสริมให้กับโรงเรียน

### ๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ จัดให้มีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมทางการเมืองทุกระดับ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ กลุ่มอสม. อปพร. ฯลฯ
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการบริการประชาชน

### ๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำลำคลอง
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ จัดให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ แหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อจัดทำเป็นสถานที่พักผ่อนและสถานที่ออกกำลังกาย

ลักษณะและสมบัติดิน เป็นดินลึก ดินมีการเรียงตัวสลับชั้นกัน ดินบนเป็นดินทรายปนดินร่วนหรือดินร่วนปนทราย สีน้ำตาลหรือสีน้ำตาลปนเทา ดินล่างมีเนื้อดินและสีของดินล่างผันแปรไปได้มาก โดยเป็นดินร่วนเหนียวปนทราย ดินเหนียวปนทรายหรือดินเหนียวสลับไปกับดินร่วนปนทรายหรือดินทรายปนดินร่วน สีดินส่วนใหญ่เป็นสีเทาปนชมพู สีเทาปนน้ำตาลหรือสีเทา จะพบจุดประสีน้ำตาลหรือสีเหลืองตลอดชั้นดิน มีสารละลายของเกลืออยู่เป็นจำนวนมาก ในหน้าแล้งจะพบคราบเกลืออยู่บนผิวดิน ปฏิกิริยาดินเป็นกรดจัดถึงเป็นกรดเล็กน้อย (pH ๕.๕-๖.๕) ในดินบนและเป็นกรดจัดมากถึงเป็นกรดจัด (pH ๕.๐-๕.๕) ในดินล่าง

ความลึก (ซม.)	อินทรีย์วัตถุ	ความจุ แลกเปลี่ยน แคตไอออน	ความอมตะ เบส	ฟอสฟอรัส ที่เป็นประโยชน์	โพแทสเซียม ที่เป็นประโยชน์	ความอุดมสมบูรณ์ของดิน
๐-๒๕	ต่ำ	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
๒๕-๕๐	ต่ำ	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
๕๐-๑๐๐	ต่ำ	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ

ชุดดินที่คล้ายคลึงกัน ชุดดินกุลาร้องไห้ และข้อจำกัดการใช้ประโยชน์ เนื้อดินบนค่อนข้างเป็นทราย ความอุดมสมบูรณ์ต่ำ เป็นดินเค็ม มีสารละลายของเกลืออยู่ในดินมาก ในหน้าแล้งจะพบเกลือที่หน้าผิวดิน พื้นที่ อบอุ่น โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม ดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายและดินเหนียวปนหินลูกรังบางส่วน ดินไม่สามารถอุ้มน้ำทำให้ดินมีการระบายน้ำได้ดี ความสมบูรณ์ของแร่ธาตุในดิน จึงมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ ทำให้เกิดปัญหาต่อการเกษตรกรรม

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลเชียงพิณ จำนวน ๑๐ หมู่บ้านและตำบลบ้านเลื่อม จำนวน ๒ หมู่บ้าน รวมทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน

### ๒.๒ การเลือกตั้ง

#### สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ สำหรับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีสมาชิก จำนวน ๑๒ คน มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ ๔ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่ง ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

#### นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีนายก ๑ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ ๔ ปี ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายก ได้ไม่เกิน ๒ คน และเลขานุการ ได้ ๑ คน

## อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๑. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทั่วไปในขอบเขตที่กว้างที่สุดแล้ว อาจกล่าวได้ว่าสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่มีหน้าที่อย่างน้อย ๓ ประการ คือ

๑. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓. ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

### ๒. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

๒.๒ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนด

๒.๓ หน้าที่ที่จัดทำนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ หน้าที่ที่จัดทำร่วมกับบุคคลอื่น

### ๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนครัวเรือน (หลัง)	ชื่อผู้นำหมู่บ้าน
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านเชียงพิณ	๑,๖๘๒	๑,๗๙๒	๓,๔๗๔	๑,๕๔๐	นายสันติย์ เพี้ยผ่าน
๒	บ้านโนนตาล	๒๑๓	๒๒๒	๔๓๕	๑๓๒	นายศักดิ์สิทธิ์ เผือกมา
๓	บ้านโนนคาม	๒๘๐	๒๘๙	๕๖๘	๑๗๘	นางดาหวัน ศรีเมือง
๔	บ้านหนองฮาง	๖๔๘	๖๓๒	๑,๒๘๐	๓๕๑	นายมนัส แก้วสีดา
๕	บ้านหนองสวรรค์	๔๙๐	๕๓๕	๑,๐๒๕	๓๘๔	นายสัมฤทธิ์ โสดาดี
๖	บ้านนาคลอง	๓๐๑	๓๐๒	๖๐๓	๒๑๑	นายวีระชาติ พิมพ์จักษ์
๗	บ้านหนองโอน	๖๒๐	๖๘๐	๑,๓๐๐	๔๖๒	นายวงษ์ อินสีดา
๘	บ้านจำปา	๔๒๔	๔๒๗	๘๕๑	๒๗๐	นายสุรชาติ อัจพรหม
๙	บ้านเชียงพิณ ๒	๑,๓๗๒	๑,๓๔๑	๒,๗๑๓	๙๒๔	นายประเสริฐ จันดาวัน
๑๐	บ้านดอกเกียด	๒๑๖	๒๐๑	๔๑๗	๑๕๗	นายนิรัญ คนแรง
๓	บ้านวัวช้อง (ต.บ้านเลื่อม)	๖๘๘	๗๓๘	๑,๔๒๖	๖๙๒	นายทักษิณ ชื่นงาม
๖	บ้านนาทราย (ต.บ้านเลื่อม)	๓๘๕	๓๘๓	๗๖๘	๒๕๘	นายราวี มีอ่อนตา
	รวม	๗,๓๑๙	๗,๕๔๑	๑๔,๘๖๐	๕,๕๕๙	

รวมผู้สูงอายุรับเงินเบี้ยยังชีพทั้งหมด ๑,๙๖๕ คน

๒. จำนวนผู้พิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวน ๓๔๔ คน ได้รับเงิน ๘๐๐ บาทต่อเดือน

๓. จำนวนผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวน ๒๗ คน ได้รับเงิน ๕๐๐ บาทต่อเดือน

## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ ห่างจากจังหวัดอุดรธานี ๕ กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ๕๕๘ กิโลเมตร มีเส้นทางคมนาคมขนส่ง ทั้งทางบกและทางอากาศที่สำคัญ ได้แก่ ทางหลวงแผ่นดิน คือ ถนน ทางหลวงแผ่นดิน (อุดรธานี – กุดจับ)

### ๕.๒ การไฟฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน ส่วนไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึงเนื่องจากการขยายตัวของชุมชนอย่างต่อเนื่อง อัตราเฉลี่ยราษฎรที่ใช้ไฟฟ้าประมาณ ร้อยละ ๙๘ แต่ยังคงขาดไฟฟ้าแสงสว่างตามถนนภายในหมู่บ้าน

### ๕.๓ การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ จำนวน ๙ หมู่บ้าน ใช้น้ำประปาจากการประปาส่วนภูมิภาคจังหวัดอุดรธานีในการอุปโภคและบริโภค ประมาณ ๘๐ เปอร์เซ็นต์ และใช้น้ำประปาหมู่บ้าน จำนวน ๓ หมู่บ้านอีกประมาณ ๒๐ เปอร์เซ็นต์

### ๕.๔ โทรศัพท์

- มีสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๓G/๔G ทุกเครือข่าย
- บริการอินเทอร์เน็ตมีเครือข่ายที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักเกษตรกรรวมเพาะปลูก ได้แก่ การทำนาปี ทำสวน มีพื้นที่ทำการเกษตรประมาณ ๕๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๑,๒๕๐ ไร่

### ๖.๒ การประมงและ การปศุสัตว์

นอกจากนี้เกษตรกรบางส่วนยังทำการเลี้ยงสัตว์และเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ เพื่อการบริโภคและจำหน่ายเพื่อเป็นรายได้เสริมอีกด้วย

### ๖.๓ การท่องเที่ยว

แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ โฮจิมินห์ที่อยู่หมู่ ๔ บ้านหนองฮาง ถ.อุดร-กุดจับ (ติดกับร.อุดรพิทยานุกูล ๒ ) ตำบลเชียงพิณ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ผู้รับผิดชอบตำบลเชียงพิณ , จังหวัดอุดรธานี และ สมาคมเวียดนาม จังหวัดอุดรธานี กิจกรรมที่ดำเนินการ

๒. หนองน้ำที่อยู่เกือบทุกหมู่บ้านส่วนมากไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ได้เพียงพอต่อความต้องการของราษฎร จำนวน ๘ แห่ง ดังนี้

๒.๑ หนองคุม	หมู่ที่ ๑	จำนวน	๑๖๐	ไร่
๒.๒ หนองตาชุม	หมู่ที่ ๓	จำนวน	๑๐	ไร่
๒.๓ หนองประจำ	หมู่ที่ ๔	จำนวน	๓๐	ไร่
๒.๔ หนองสวรรค์	หมู่ที่ ๕	จำนวน	๙๗	ไร่
๒.๕ หนองเก็บซี	หมู่ที่ ๖	จำนวน	๓	ไร่
๒.๖ หนองโอน	หมู่ที่ ๗	จำนวน	๕๐	ไร่
๒.๗ หนองบึงไพร	หมู่ที่ ๙	จำนวน	๓๐	ไร่
๒.๘ หนองจอก	หมู่ที่ ๙	จำนวน	๑๐	ไร่

#### ๘.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- อ่างเก็บน้ำหนองโอน	จำนวน	๑๐๙	ไร่
- บ่อน้ำขนาดเล็ก	จำนวน	๒๗	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๒	แห่ง

แหล่งน้ำใต้ดิน ตำบลเชียงพิณ มีแหล่งน้ำใต้ดินที่เกิดขึ้นในชั้นหินอุยู่ลึกประมาณ ๑๐ - ๓๐ เมตร บางพื้นที่น้ำมีสภาพเค็ม

#### ๘.๓ ป่าไม้

ทรัพยากรป่าไม้ ตำบลเชียงพิณ มีพื้นที่ป่าเหลืออยู่ประมาณ ร้อยละ ๑๐ ส่วนใหญ่เป็นป่าที่มีอยู่ในที่สาธารณะของแต่ละหมู่บ้าน มีสภาพเป็นป่าโปร่งสลัดป่าพุ่มไม้มีอยู่ทั่วไป และได้ดำเนินการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ "ดอนบง" ประมาณ ๓๐ ไร่ และชาวบ้าน ได้ร่วมกันปลูกป่าในที่สาธารณะประโยชน์ป่าช้า

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
  - (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
  - (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง
๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
  - (๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
    - (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
    - (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ
    - (๔) เพิ่มประสิทธิภาพ และเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
      - (๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ
๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ
  - (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
  - (๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
  - (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

#### กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน  
แนวทางการพัฒนา

๔.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟูและปรับปรุงพื้นที่ป่าไม้

๔.๒ ส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการเพิ่มพื้นที่ป่าและดูแลรักษาป่าไม้

๔.๓ การค้นหาและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการใช้ประโยชน์  
จากทรัพยากรชีวภาพ

๔.๔ พัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กที่เหมาะสมกับภูมิสังคมและสภาพทางกายภาพของพื้นที่และพัฒนา  
ระบบชลประทานให้ทั่วถึง

๔.๕ ควบคุม กำกับ ดูแล คุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับมาตรฐาน

## ๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย เลย หนองคาย หนองบัวลำภู  
อุดรธานี บึงกาฬ

วิสัยทัศน์ “ศูนย์กลางการลงทุนด้านการค้า เกษตรกรรม อุตสาหกรรมการบริการ การท่องเที่ยว  
ของอนุภาคลุ่มน้ำโขงและประชาคมอาเซียน”

### ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวบุคลากร  
เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการลงทุน อุตสาหกรรม และการค้า  
โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจ ส่งเสริมความร่วมมือทางการค้าการเกษตร  
การบริการและการท่องเที่ยวกับประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตร ให้ได้มาตรฐานอย่างครบวงจร โดยพัฒนา  
โครงสร้างพื้นฐานการเกษตร เพิ่มผลผลิตและมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าทางการเกษตร ที่ได้มาตรฐาน  
และปลอดภัยต่อผู้ผลิตและผู้บริโภค

## ๓) แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาลำปางอุดรธานีในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

### ๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนของอนุภาคลุ่มน้ำโขงภายในปี ๒๕๖๔”

### ๒. พันธกิจ (Mission)

๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๒ ปรับปรุงสภาวะแวดล้อมสู่เมืองแห่งความสะอาด

๒.๓ พัฒนานอค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

**กลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ ๑ ขยายผลการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและภาคอุตสาหกรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรสู่ความเข้มแข็งที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรให้กับภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคม มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

**เป้าประสงค์**

เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนให้มีความเข้มแข็ง มีความรู้ มีการศึกษามีสุขภาพที่ดี ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

ร้อยละของดัชนีของชี้วัดความสุขต่อปี ร้อยละ ๘๕

**กลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและขยายการดำเนินงานยุทธศาสตร์อุดรธานี เมืองผู้สูงอายุคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตคนอุดรธานีทุกกลุ่มวัย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนากลไกการดำเนินงานลดความเหลื่อมล้ำด้านสังคมคนอุดรธานี

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสังคมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๕ ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การบริการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

**เป้าประสงค์**

เพื่อให้จังหวัดอุดรธานีเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ และเติบโตอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองการท่องเที่ยวทุกรูปแบบอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นจากรายได้การท่องเที่ยวต่อปี ร้อยละ ๕

**กลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการท่องเที่ยวโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ผลิตภัณฑ์ และบริการที่สอดคล้องกับการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพของแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และบริการในทุกรูปแบบการท่องเที่ยวและคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์วิถีไทย

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวและสร้างโอกาสจากการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและรูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ มีใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประโยชน์เหมาะสมและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มความสมบูรณ์และพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ป่าสงวนแห่งชาติรวมทั้งการป้องกันไฟป่าและการจัดทำแนวเขตป่าอนุรักษ์ที่ชัดเจนและป้องกันรักษาป่าเชิงรุก
๒. พื้นฟูทรัพยากรดินและการใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และเผยแพร่ความรู้เทคโนโลยีในการฟื้นฟูป่ารุดดินและการปลูกหญ้าแฝกตามแนวพระราชดำริ
๓. ปลูกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักและช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การกำจัดขยะและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาพื้นที่ชุ่มน้ำเพื่อการเกษตรและสร้างความหลากหลายทางธรรมชาติ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ

ตัวชี้วัด

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จำนวนแหล่งน้ำในความรับผิดชอบที่ได้รับการขุดลอกหรือปรับปรุง
๓. การส่งเสริมการปลูกไม้ยืนต้นและพันธุ์กล้าไม้
๔. ปริมาณขยะในพื้นที่ได้รับการกำจัดอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. พื้นที่ป่าในความรับผิดชอบที่ได้มีการจัดทำแนวกันไฟ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ดีมีความยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา พื้นที่ แหล่งท่องเที่ยวเดิมและแสวงหาแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ ทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และที่มนุษย์สร้างขึ้นให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว
๒. เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าการท่องเที่ยว และการบริการด้านการท่องเที่ยว
๓. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และสถาบัน การศึกษาในการรักษาทรัพยากรทางการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการท่องเที่ยวโดยวิถีชีวิตวัฒนธรรมชุมชน

ตัวชี้วัด

๑. แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง
๒. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่
๓. การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่
๔. การประชาสัมพันธ์และแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่

## ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ

### วิสัยทัศน์

#### วิสัยทัศน์(Vission)

“การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

#### พันธกิจ(Mission)

๑. ส่งเสริมการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)
๒. พัฒนาระบบบริหาร ด้วยเทคโนโลยี ที่ทันสมัยรวดเร็ว
๓. ส่งเสริมให้ประชาชน ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมสนับสนุนด้านสวัสดิการและการสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้สูงอายุ

### ยุทธศาสตร์

#### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

##### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรอินทรีย์
๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๓. พัฒนาการผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าและลดต้นทุน
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มผู้ประกอบการโดยส่งเสริมการต่อยอดของกลุ่มที่มีการบริหารจัดการที่ดี
๕. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ
๖. จัดหาน้ำสะอาด น้ำอุปโภค น้ำบริโภค
๗. ขยายเขต ปรับปรุง ก่อสร้าง ระบบประปา

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๒. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
๕. ส่งเสริมสุขภาพเด็กนักเรียน

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. ส่งเสริมระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๓. ส่งเสริมรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตอบต.

## คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ	การแก้ไขปัญหาความยากจน เพื่อรายได้และพัฒนาแหล่งน้ำในการอุปโภคบริโภค และมีน้ำใช้ในฤดูแล้ง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	<p>โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กร การกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ</p> <p>พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ผูกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปฏิบัติหน้าที่ให้ราษฎรมีความสามัคคี ประดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ</p>
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย	การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลเชียงพิน ต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มขึ้น จากผลการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น
๔. ยุทธศาสตร์การบริการโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข้าว ระบบน้ำ อุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้าง ในฉาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
๕. ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข	การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.เชียงพิน ฯลฯ สร้างเสริมสุขภาพในชุมชน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ
๖. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่า สาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์พื้นที่แหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน	เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

**การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น**  
**การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)**

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน</p> <p>๒. การถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ มาสังกัด อบต. ทำให้มีอัตรากำลังเสริมจากโรงเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมโครงการต่างๆ</p> <p>๓. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ</p>	<p>๑. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีมากเกินงาน</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ใน อบต. ต้องเสียสละเวลาดำเนินการด้านธุรการ การเงิน ฯลฯ ให้กับศูนย์พัฒนาฯ</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเพิ่มเติมอัตรากำลังในศูนย์พัฒนาฯ โดยไม่ใช้งบประมาณของ อบต.</p>	<p>๑. กรมส่งเสริมจัดสรรเงินค่าตอบแทนครูผู้ดูแลเด็ก ไม่ครบตามเงินเดือนที่แท้จริง ให้ อบต. จ่ายส่วนเพิ่ม</p>
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
<p>๑. จำนวนบุคลากรมากทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นในการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ</p>	<p>๑. จะมีวิธีการลดจำนวนบุคลากรเพื่อประหยัดงบประมาณอย่างไร</p> <p>๒. การลดจำนวนบุคลากรลง แต่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มากขึ้นได้อย่างไร</p>

## ๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบ e-laas หลายคน	๑. มีการตั้งงบประมาณแบบขาดดุลมาโดยตลอด ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพและมีปัญหา ๒. ปัญหาด้านระบบบัญชี การเงิน คดีความต่างๆในอดีตมีจำนวนมาก จนทำให้หน่วยตรวจสอบ มองว่าเป็นองค์กรที่มีความเสี่ยงด้านการเงิน ๓. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆที่ยังเป็นจุดอ่อน	๑. จะมีวิธีการใดที่จะสามารถปรับงบประมาณสู่ระบบงบประมาณสมดุล ๒. จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างไร

## ๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีรถกระบะเข้าไว้คอยช่วยเหลือประชาชน เช่น ตัดกิ่งไม้ ซ่อมแซมไฟฟ้า เป็นต้น	๑. ห้องประชุมคับแคบ มีพื้นที่ใช้สอยจำกัด สามารถบรรจุผู้เข้าร่วมประชุมได้จำนวนจำกัด ได้เฉพาะการประชุมเล็กๆ เท่านั้น ๒. การเรียกใช้รถกระบะเข้าได้ง่ายทำให้บางครั้งนำไปดำเนินการในสิ่งที่ไม่จำเป็นเร่งด่วนทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช้เหตุ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถประสานยืมครุภัณฑ์ยานพาหนะที่มีราคาแพงจาก อปท.ข้างเคียง	๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การมีรถกระบะเข้าทำให้ประหยัดงบประมาณในการจ้างเหมาเอกชน และปฏิบัติงานในพื้นที่ได้รวดเร็ว	๑. จะมีวิธีการปรับปรุงที่ทำการให้ทัดเทียมกับ อปท.อื่นๆ ได้อย่างไรภายใต้งบประมาณที่จำกัด

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง.

๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควบคุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีขยะจำนวนมากมากขึ้น ปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ต่ำกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้ จะมีชุมชนสลัมเกิดขึ้น และอาจมี พม่าทาว์น ลาวทาว์น กัมพูชาทาว์น ปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนชั้นที่มีปัญหา คนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมายและสถานการณ์ภัยแล้งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันถือเป็นภัยแล้งนอกฤดูกาล (ภัยแล้งช่วงหน้าฝน) เป็นผลมาจากปริมาณน้ำต้นทุนในเขื่อนต่ำ ประกอบกับภาวะฝนทิ้งช่วง เนื่องจากอิทธิพลของเอลนีโญ (El Nino) ที่กำลังเกิดขึ้น ทำให้ข้าวนาปีซึ่งมีฤดูกาลเพาะปลูกในช่วงนี้ได้รับผลกระทบมากที่สุด ปัจจัยเสี่ยงที่ควรจับตามอง คือ ถ้าหากฝนไม่ตกตามที่คาดการณ์ไว้ในช่วงสิงหาคมถึงกันยายน จะส่งผลให้ภาคการเกษตรได้รับผลกระทบอย่างหนัก มีความเสี่ยงที่การขยายตัวของเศรษฐกิจจะปรับลดลงราว ๐.๔% ทั้งนี้ทั่วโลกก็ได้รับผลกระทบจาก El Nino เช่นกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อราคาข้าวที่จะมีโอกาสปรับตัวสูงขึ้นเล็กน้อย



๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ  
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง  
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี  
ของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ  
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น  
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อจะแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและจำนวนอัตรากำลังในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน ที่มีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๘๖,๘๕๐,๐๐๐ บาท กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐๓ อัตรากำลัง และภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็นจำนวน ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๙๖ อัตรากำลัง เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ จึงขอยุบเลิกตำแหน่งอัตรากำลัง เนื่องจากตำแหน่งที่ขอยุบเลิกเป็นตำแหน่งว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ได้แก่

๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) สังกัดสำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรากำลัง
๒. ตำแหน่งนักขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรากำลัง
๓. ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรากำลัง
๔. ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง./ชง.) สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรากำลัง
๕. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๒ อัตรากำลัง

รวมขอยุบเลิกจำนวน ๖ อัตรากำลัง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี คงเหลือจำนวน ๙๐ อัตรากำลัง มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๘๗ อัตรากำลัง ว่าง ๓ อัตรากำลัง ได้แก่ ๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สังกัด กองช่าง ๒. ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) สังกัด สำนักงานปลัด ๓. ตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ แจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่ง ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้องขอให้ดำเนินการสอบแข่งขัน และได้มีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งต่าง ๆ ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ และได้เรียกผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มภาค/เขต มารายงานตัวและเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะไปบรรจุและแต่งตั้ง

๗. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- งานบริหารสาธารณสุข
- งานวิชาการ
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๘. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- งานอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรสิ่งแวดล้อม
- งานบำรุงรักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนบริหารทรัพยากรสิ่งแวดล้อม
- งานอนามัยป้องกันและรักษาโรค

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานการรับ-จ่ายเงิน การนำส่งเงิน การรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ การจัดทำฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ อบต. งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน โครงการเงินสะสม งานจัดเก็บภาษี ประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การจัดทำแผนที่ภาษี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งงานภายในเป็น ๔ งาน ดังนี้

## ๑. ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑.๑ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๑.๒ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- งานพัสดุ

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล
- งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม
- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว
- งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว
- งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว
- งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว
- งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา
- งานดูแลและบำรุงรักษาสถานมกีฬาศูนย์กีฬาประจำตำบลและประจำหมู่บ้าน
- งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด
- งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา
- งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล และหมู่บ้าน
- งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา

๔. งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานจัดการศึกษา
- งานพลศึกษา
- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริหารและบำรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. กองสวัสดิการสังคม สายงานนี้มีภาระหน้าที่ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางด้าน สวัสดิการสังคม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การติดตามผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยราชการตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งงานภายในเป็น ๔ งาน ดังนี้

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

## ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด</b> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานบริหารส่งเสริมการเกษตร - งานบริหารงานบุคคล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	<b>๑. สำนักงานปลัด</b> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานบริหารส่งเสริมการเกษตร - งานบริหารงานบุคคล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
<b>๒. กองคลัง</b> <b>๒.๑ ฝ่ายบัญชี</b> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> <b>๒.๑ ฝ่ายบัญชี</b> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธาณูปโภค - งานผังเมือง - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	<b>๓. กองช่าง</b> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธาณูปโภค - งานผังเมือง - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>ฝ่ายบัญชี</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี คนงาน	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	- -	- -	- -	ครองตำแหน่ง ทั่วไป
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างเต็มยุบเลิก
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างเต็มยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างเต็มยุบเลิก
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ทักษะ
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ทั่วไป
คนงาน(ประจำรถขยะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ทักษะ
คนงาน(ประจำรถขยะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ทั่วไป
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ทั่วไป

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ต.ก.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาอายุ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าจะต้องใช้		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(ก)			ค่าใช้จายรวม(ข)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (ก)	เงินประจำ (ข)	เงินเดือน	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๕,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๖	๑๗,๓๓๓	๑๗,๐๐๐
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๑๓,๘๕๐	๐	๑	๑	-	๑๔,๕๐๐	๑๕,๑๕๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๖	๑๖,๓๓๓
๓๐	พนักงานจ้าง													
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓,๘๕๐	๐	๑	๑	-	๑๔,๕๐๐	๑๕,๑๕๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๖	๑๖,๓๓๓
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕,๒๕๐	๐	๑	๑	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๖	๑๗,๓๓๓	๑๗,๐๐๐	๑๖,๖๖๖
๓๓	กองช่าง		๑	๑	๓๗,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๓๗,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐
๓๔	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต.น.	๑	๑	๖๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๖๗,๕๐๐	๖๗,๕๐๐	๖๗,๕๐๐	๖๗,๕๐๐	๖๗,๕๐๐
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๕,๒๕๐	๐	๑	๑	-	๑๕,๒๕๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๗๕๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๗๕๐
๓๖	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๑๕,๒๕๐	๐	๑	๑	-	๑๕,๒๕๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๗๕๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๗๕๐
๓๗	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง.	๑	๑	๑๕,๒๕๐	๐	๑	๑	-	๑๕,๒๕๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๗๕๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๗๕๐
๓๘	พนักงานจ้าง													
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๗,๕๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๙,๐๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๘,๕๐๐
๔๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๗,๕๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๙,๐๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๘,๕๐๐
๔๑	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๕,๒๕๐	๐	๑	๑	-	๑๕,๒๕๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๗๕๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๗๕๐
๔๒	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถยนต์)		๑	๑	๑๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๗,๕๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๙,๐๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๘,๕๐๐
๔๓	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถยนต์)		๑	๑	๑๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๗,๕๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๙,๐๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๘,๕๐๐
๔๔	พนักงาน (ประจำรถยนต์)		๑	๑	๑๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๗,๕๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๙,๐๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๘,๕๐๐
๔๕	พนักงาน (ประจำรถยนต์)		๑	๑	๑๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๗,๕๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๙,๐๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๘,๕๐๐
๔๖	พนักงาน (ประจำรถยนต์)		๑	๑	๑๗,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๗,๕๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๙,๐๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๘,๕๐๐
๔๗	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)		๓	๓	๑๗,๕๐๐	๐	๓	๓	-	๑๗,๕๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๙,๐๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๘,๕๐๐
๔๘	พนักงาน (ประจำรถยนต์)		๓	๓	๑๗,๕๐๐	๐	๓	๓	-	๑๗,๕๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๙,๐๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๘,๕๐๐
๔๙	พนักงาน (ประจำรถยนต์)		๓	๓	๑๗,๕๐๐	๐	๓	๓	-	๑๗,๕๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๙,๐๐๐	๑๘,๒๕๐	๑๘,๕๐๐
๕๐	กองการศึกษา สาธิตและวัฒนธรรม													
๕๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต.น.	๑	๑	๓๖,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๓๖,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐
๕๒	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๑	๓๐,๖๕๐	๐	๑	๑	-	๓๐,๖๕๐	๓๑,๔๐๐	๓๒,๑๕๐	๓๑,๔๐๐	๓๒,๑๕๐
๕๓	ครู		๕	๕	๐	๐	๕	๕	-	๐	๐	๐	๐	๐
๕๔	พนักงานจ้าง													
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (๑๕-๕๓๐)		๑	๑	๖๓,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๖๓,๕๐๐	๖๓,๕๐๐	๖๓,๕๐๐	๖๓,๕๐๐	๖๓,๕๐๐

**หมายเหตุ :** สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ปัจจุบันที่ประกาศใช้ (หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ออกจากฐานงบประมาณรายจ่าย) มาประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ออกจากฐานงบประมาณรายจ่าย (๗๐,๐๐๐,๐๐๐-๑๙,๘๑๕,๖๐๐)=๕๐,๑๘๔,๔๐๐ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๒,๖๙๓,๖๒๐ บาท = (๕๐,๑๘๔,๔๐๐ X ๕ %) + ๕๐,๑๘๔,๔๐๐ = ๕๒,๖๙๓,๖๒๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๕,๓๒๘,๓๐๑ บาท = (๕๒,๖๙๓,๖๒๐ X ๕ %) + ๕๒,๖๙๓,๖๒๐ = ๕๕,๓๒๘,๓๐๑
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๘,๐๙๔,๗๑๑ บาท = (๕๕,๓๒๘,๓๐๑ X ๕ %) + ๕๕,๓๒๘,๓๐๑ = ๕๘,๐๙๔,๗๑๑

: ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่นับมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

: บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ความที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

\* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) มีจำนวนตรงกับกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ
๑	วาทิ รศ.ณมิตติ เครือมณฑร	ป.โท ร.ป.ม.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอำนวยการ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอำนวยการ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔๕,๗๕๐x๑๒)	-	๗๑๗,๐๐๐
๒	นายอนุชา พระสุวรรณ	ป.โท ร.ป.ม.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอำนวยการ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอำนวยการ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๗๖๐
๓	นายสรวิทย์ ไชยราช	ป.โท ร.ป.ม.	๗๓-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๔	นางชนิดาภา อินทร์มา	ป.ตรี บธ.บ.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	น.ส.อรอนงค์ คนสันต์	ป.โท ร.ป.ม.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	๓๖๒,๖๔๐
๖	นายวัชรินทร์ มีชัยช่วง	ป.ตรี น.บ.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕๖,๓๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	๓๕๖,๓๖๐
๗	น.ส.นงนุชดา บุตรโคตร	ป.โท (ท.ม.)	๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๕๐ x๑๒)	-	๒๒๖,๐๘๐
๘	-	-	๗๓-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๙	นายสุริยยะ สีป่า	ป.ตรี ส.บ.	๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๕๕,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐ x๑๒)	-	๒๕๕,๓๖๐
๑๐	นายต้นศักดิ์ สิงห์สิทธิ์	ป.ตรี ร.ป.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐x๑๒)	-	๒๒๕,๗๒๐

## สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
๑๘	นายบุญชู น้อยจังกิ่ง	ปวส. ช่างกล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๙	นายบัญญัติ พรหมแสง	ปวส. เครื่อง กล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางอรทัย พิมพ์ลาลี	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางคำใบ มณีวงษ์	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายไพโรจน์ ผาจันทร์	ม.๓	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	น.ส.จารุณี แข็งแรงดี	ป.ตรี การบริหาร ธุรกิจ	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายยอดธง ผาจันทร์	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	น.ส.พัชติญา เห็งสว่าง	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	น.ส.นันทิยา สิงห์นิษฐ์	ปวส. การบัญชี	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

## กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินกินเบี้ยหวัด	
๓๖	นางสาววีรรัตน์ บุญรักษา	ป.ตรี บธ.บ ปวช. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓๓๘,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๗	น.ส.เอมิกา ศรีมันทร	ปวช. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๑๕๒,๒๘๐ (๑๒,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๒๘๐	
๓๘	น.ส.สุภาณี สรรพพินิจ	ป.ตรี	-	คนงาน(ปฏิบัติงานด้านพัสดุ)	-	-	คนงาน(ปฏิบัติงานด้านพัสดุ)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๙	นายกันปนาท มีชิ้นช่วง	ม.๖	-	คนงาน(บันทึกข้อมูลแผนที่ภาษี)	-	-	คนงาน(ปฏิบัติงานด้านพัสดุ)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

## กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๗	นายปรีชา ศรีโบราณ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๒,๘๐๐ (๑๔,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๘๐๐	
๔๘	นายกวด โสภานุตร	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๔๙	นายสกายแล็บ อินทรพานิชย์	ป.ตรี รัฐ ประ ศาสน ศาสตร์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	นายอนุชาติ คำภาทิน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๑	นายปัญญา คามะเชียงพิณ	ปวส. ช่างยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๒	นายสุตใจ จันทรีพรสม	ม.๓	-	คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	๑๗๕,๒๕๐ (๑๔,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๒๕๐	
๕๓	นายทินกร สมสอง	ม.๓	-	คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	๑๖๗,๑๖๐ (๑๓,๙๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๑๖๐	
๕๔	นายไพฑูริย์ ชัยงาม	ม.๓	-	คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	๑๖๘,๗๒๐ (๑๔,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๗๒๐	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินคืนอื่นๆ	
๖๔	น.สนทนุเมธ อิมทอง	ป.โท กศ.ม.	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๖๕	นางบุษกร คงพิถิจ	ป.ตรี ศศ.บ.	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖๖	นางกนกนทร สุวรรณท้าว	ป.โท บริหารการศึกษา	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๑	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๑	ครู	ค.ศ.๒	๓๓๔,๔๔๐ (๒๗,๘๗๐x๑๒)	-	-	๓๓๔,๔๔๐
๖๗	นายธรรมบุญ ทองเหล็ก	ป.ตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๒	ครู	ค.ศ.๑	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๙๑,๘๘๐ (๒๔,๓๕๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๘๘๐
๖๘	นางพรพรรณ เพชรชู	ป.ตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๔	ครู	ค.ศ.๑	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๖๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๕,๕๒๐ (๒๒,๑๒๖x๑๒)	-	-	๒๖๕,๕๒๐
๖๙	-	-	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๓	ครู	ค.ศ.๑	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๓	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๗๐	นางแก้วตา จันทา	อนุปริญญา ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๖๓,๕๖๐ (๕,๓๓๐x๑๒)	-	-	๖๓,๕๖๐
๗๑	นายอภิรักษ์ ทองช้างมา	ปวส. ช่างกล	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๕๖,๗๖๐ (๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๕๖,๗๖๐

## กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินที่เพิ่มขึ้น/ เงินค่าตอบแทน	
๗๙	น.ส.พัชราพร สิงห์หุย	ป.ตรี การศึกษา ปริญญาตรี ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๘๐	นายยุทธศักดิ์ ไสมรรค	ป.ตรี การจัดการ ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๘๑	นายภาณุพงษ์ คำภาทัน	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๘๒	นายสิทธิชัย สีตาท้าว	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๘๓	นายสมปอง แสงสุข	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๘๔	น.ส.พรพรรณ คนสันต์	ปวช. คหกรรม ศาสตร์ทั่วไป	-	คนงาน (แม่ครัว)	-	-	คนงาน (แม่ครัว)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๘๕	นางรจนา สีตาท้าว	ป.๖	-	คนงาน (แม่ครัว)	-	-	คนงาน (แม่ครัว)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๘๖	นายจิรฤต ฆาจันทร์	ม.๓	-	คนงาน (ตักแด้สวน)	-	-	คนงาน (ตักแด้สวน)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงพิณ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน