

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน



อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน

.....
อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐
เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างล่วงหน้า เพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโมคลานได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
๒. ร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
๓. ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๔. รายงานการประชุม
๕. สำเนาข้อบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
๖. แบบสรุปภาระค่าใช้จ่าย
๗. แบบการตรวจสอบกลั่นกรอง

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่ามีตำแหน่งใด อยู่ในระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลานจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลานมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลโมคลาน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ได้ระบุสภาพปัญหาในพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาที่พบมากก็คือปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่สะดวกโดยเฉพาะในช่วงหน้าฝน เนื่องจากถนนบางสายเป็นถนนดินลูกรังและหินผุ เมื่อถึงช่วงฤดูฝนเส้นทางจะเป็นหลุมเป็นบ่อ เป็นร่องลึกทำให้ประชาชนไม่สามารถสัญจรไป - มาได้สะดวกจึงต้องมีการปรับปรุงเรื่องเส้นทางคมนาคมให้สามารถใช้สัญจรไป - มาได้ตลอดฤดูกาล โดยพัฒนาเป็นถนนลาดยางและถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ส่วนปัญหารองลงมาคือปัญหาระบบสาธารณูปโภค ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ปริมาณน้ำมีไม่เพียงพอกับความต้องการ ต้องมีการขยายระบบประปาหมู่บ้าน และเรื่องไฟฟ้าส่องทางยังไม่ครอบคลุมทุกเส้นทางและแหล่งชุมชน ต้องมีการขยายพื้นที่ติดตั้งไฟฟ้าส่องทาง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาด้านราคาผลผลิต ต้นทุนในการผลิตและการประกอบอาชีพ เนื่องจากต้นทุนในการผลิต เคมีภัณฑ์ทางการเกษตรราคาสูง แต่ผลผลิตที่จำหน่ายมีราคาตกต่ำและบางครั้งผลผลิตล้นตลาดไม่มีสถานที่ระบายสินค้า และในช่วงหน้าแล้งมีปัญหาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ปัจจุบันพื้นที่เพาะปลูกมีจำนวนจำกัด จึงต้องมีการพัฒนาความรู้ในการประกอบอาชีพและสร้างอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนในชุมชน

๔.๓ ด้านสังคม

ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งได้มีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านการช่วยเหลือประชาชนและจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นในอนาคต ปัญหาด้านการศึกษาของเด็กวัยก่อนเกณฑ์ คือ สถานที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดบ้านอุตะเกาที่มีความคับแคบ ซึ่งต้องมีการขยายขยายเพื่อรองรับกับจำนวนเด็กเล็กที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหายาเสพติดซึ่งมีการระบาดมากขึ้น และเป็นปัญหาเรื้อรังที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไข ซึ่งได้มีโครงการเพื่อรองรับปัญหาดังกล่าวโดยเฉพาะโครงการด้านกีฬาเพื่อให้เด็กและเยาวชนหันมาออกกำลังกายเพื่อห่างไกลยาเสพติด ปัญหาครอบครัว ซึ่งได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลโมคลาน (ศพด.ต.โมคลาน) เพื่อดำเนินการด้านครอบครัวโดยเฉพาะ ปัญหาด้านงบประมาณเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งยังไม่เพียงพอกับความต้องการของนักเรียน

๔.๔ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาที่พบมาก คือ ปัญหาขยะโดยเฉพาะริมถนนสายหลัก เพราะไม่มีระบบการกำจัดขยะที่ดี ไม่มีภาชนะรองรับขยะ การกำจัดขยะไม่ถูกวิธี นอกจากนี้ ยังพบปัญหามลพิษจากร้านรับซื้อของเก่า ที่เกิดจากการเผาไหม้เพื่อเอาเศษโลหะ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและน้ำดื่มน้ำใช้ไม่สะอาด

๔.๕ ปัญหาด้านการศาสนา วัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

การส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีทางศาสนา ไม่ว่าจะเป็นศาสนาพุทธหรือศาสนาอิสลามให้คงอยู่ การรักษาความสามัคคีของชาวตำบลโมคลานในเรื่องความสามัคคีปรองดอง

ระหว่างสองศาสนา การทำนุบำรุง ปรับปรุงโบราณสถานวัดโมคลานให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชนในตำบล ปัญหาด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบล ซึ่งควรจะมีการเก็บข้อมูลไว้เพื่อลูกหลานจะได้สืบทอดและใช้เป็นประโยชน์ต่อไป

๔.๖ ปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์กรและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ทำให้บางครั้งเกิดปัญหา / งานล่าช้า ปัญหาด้านเครื่องมือ / เครื่องใช้ในสำนักงานที่ไม่เพียงพอ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ปัญหาด้านการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความโปร่งใส

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลานนั้น จะสำเร็จสมบูรณ์ได้ต้องเน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยอาศัยการคิดแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างชุมชนและองค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะเน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาโดยเฉพาะในเด็กวัยก่อนเรียน เพื่อพัฒนาให้เป็นเยาวชนที่มีคุณภาพต่อไป ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนโดยรวม

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ได้วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ต้องดำเนินการในท้องถิ่น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) พัฒนา ปรับปรุงระบบการบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน คูระบายน้ำ ประปา ไฟฟ้า เป็นต้น
- (๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มสตรีผู้ว่างงาน ตลอดจนผู้ด้อยโอกาสในตำบล
- (๒) พัฒนาผลิตภัณฑ์ในตำบล ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับ
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพของปราชญ์ชาวบ้านในตำบล เช่น การแพทย์แผนไทย กลุ่มกลองยาว มโนราห์
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาผลิตผลทางการเกษตร การรวมกลุ่มทางการเกษตร

๕.๓ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนแม่บทชุมชนทั้งในระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน
- (๓) ส่งเสริมการรวมกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ของประชาชน
- (๔) ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาส
- (๕) พัฒนาสถาบันครอบครัว แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวเพื่อนำไปสู่ตำบลเข้มแข็ง
- (๖) วางมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๗) การพัฒนา ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนด้านสาธารณสุขให้กับประชาชน
- (๘) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนตำบลโมคลาน

๕.๔ ด้านการศึกษา

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- (๒) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสองศูนย์ ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนการฝึกอบรม การศึกษาดูงานต่าง ๆ
- (๓) สนับสนุนการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ด้านการศึกษาของโรงเรียนในตำบล
- (๔) สนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนสอนศาสนา (ฟิรดูอีน)
- (๕) สนับสนุนให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอน สถานที่เรียน ตลอดจนอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวันให้เพียงพอ

๕.๕ ด้านศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- (๑) ปรับปรุงภูมิทัศน์โบราณสถานวัดโมคลาน เพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้กับประชาชนในตำบล
- (๒) ส่งเสริม สนับสนุนการสืบสานวัฒนธรรม การจัดงานประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับศาสนาพุทธและศาสนาอิสลาม
- (๓) ทำนุบำรุงศาสนสถานให้คงสภาพที่สมบูรณ์ เพื่อเป็นแหล่งประกอบศาสนกิจของประชาชนในตำบล ตลอดจนนักท่องเที่ยว

๕.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) อนุรักษ์ด้านการรักษาความสะอาดของบ้านเรือน ถนนในตำบล เพื่อให้เป็นตำบลน่ามองน่าอยู่
- (๒) จัดหาสถานที่ทิ้งขยะ กำจัดขยะ เพื่อลดปริมาณขยะในตำบล ตลอดจนสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด

๕.๗ ด้านบริการจัดการองค์กรและการพัฒนาบุคลากร

- (๑) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ภายใต้หลักการบริหารจัดการที่ดี
- (๒) มีแหล่งข้อมูลข่าวสาร คือ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ให้บริการประชาชนทั้งด้านข่าวสาร บริการอินเทอร์เน็ตตำบลและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย
- (๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตลอดจน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาตำบล
- (๔) พัฒนา ปรับปรุงหอกระจายข่าว ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีพื้นที่อยู่ใกล้เมืองส่งผลให้เส้นทางคมนาคมและการขนส่งสะดวก
๒. พนักงานและลูกจ้างส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่และมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโดยตรง
๓. ปัญหาทางสังคมในพื้นที่ไม่รุนแรง
๔. การบริหารเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ระเบียบข้อกฎหมายบางเรื่องมีแนวทางปฏิบัติไม่ชัดเจนและมีความซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ
๒. งบประมาณในการพัฒนามืออย่างจำกัดไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจเข้าร่วมกิจกรรมของทางองค์การบริหารส่วนตำบล

โอกาส (Opportunities : O)

๑. นโยบายรัฐบาลที่มีแนวทางการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้นและสร้างความสามัคคีของคนในชาติ
๒. ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์และแก้ปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการ
๓. มีหน่วยงานราชการต่างๆในพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ
๔. มีวัตถุดิบในท้องถิ่นหลากหลายและมีปริมาณเพียงพอที่จะก่อให้เกิดอาชีพ
๕. พื้นที่ตำบลโมคลานเชื่อมต่อกับเขตอำเภอท่าศาลา รับความเจริญอย่างรวดเร็วเหมาะกับการทำธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน
 ๒. ปัญหาสภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย
 ๓. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดิน
 ๔. การถ่ายโอนขาดความชัดเจนในเรื่องกระบวนการและแนวทางปฏิบัติในการถ่ายโอนข้อมูล การถ่ายโอนเป็นไปในภาพรวม แต่ละท้องถิ่นไม่รู้ว่าตนเองจะต้องรับโอนเรื่องใด จากหน่วยงานใด เมื่อใด และอย่างไร ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับท้องถิ่นนั้น และหน่วยงานระดับจังหวัดไม่ได้ทำหน้าที่ในการประสานการถ่ายโอนระหว่างหน่วยงานผู้ถ่ายโอนและหน่วยงานที่รับโอน
 ๕. ไม่มีศูนย์กลางตลาดชุมชนเพื่อซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้า
- ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๗) การผังเมือง
- (๘) การควบคุมอาคาร
- (๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) การจัดการศึกษา
- (๕) การส่งเสริมการกีฬา
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๘) ให้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๑๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๕) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๖) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๘) กิจการการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) คัดลอก คู่มือและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๔) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย
- (๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๖) การหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๗) การกิจอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ได้โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรับรองไว้ ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่และดำเนินการโดยยึดหลักสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรอง

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ได้วิเคราะห์ตาม ข้อ ๕ ได้นำมากำหนดภารกิจหลักและการกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลานพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรอง ที่ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริการ
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง และมีกรอบอัตรากำลังเดิมจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล โมคลานได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นกรอบโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจเดิมทั้งหมดกับกรอบโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจที่กำหนดขึ้นใหม่

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันและโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงานและได้จัดทำโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว และได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในแต่ละส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลานด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน 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)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(ผู้อำนวยการกองคลัง)								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน								
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน								
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองช่าง)								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในการช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)					ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๕,๘๘๐	๑๕,๙๖๐	๒๕,๖๒๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๘๑,๑๖๐	๕๙๗,๑๒๐	(๓๑,๙๐๐)	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๐๐)	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	(๒๔,๙๐๐)	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๙๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๔๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๙๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๔๐)	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)	
๗	นิติกร	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	ว่างเดิม	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๖๐)	
๙	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๖๐)	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๔๐	๘,๖๐๐	๑๘๘,๘๔๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๘,๘๔๐	(๑๔,๓๘๐)	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๕,๔๒๐	๓๒๓,๑๖๐	ว่างเดิม	
๑๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๕,๔๒๐	๓๒๓,๑๖๐	ว่างเดิม	
๑๓	ครู	คศ.๑	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	

พนักงานจ้าง

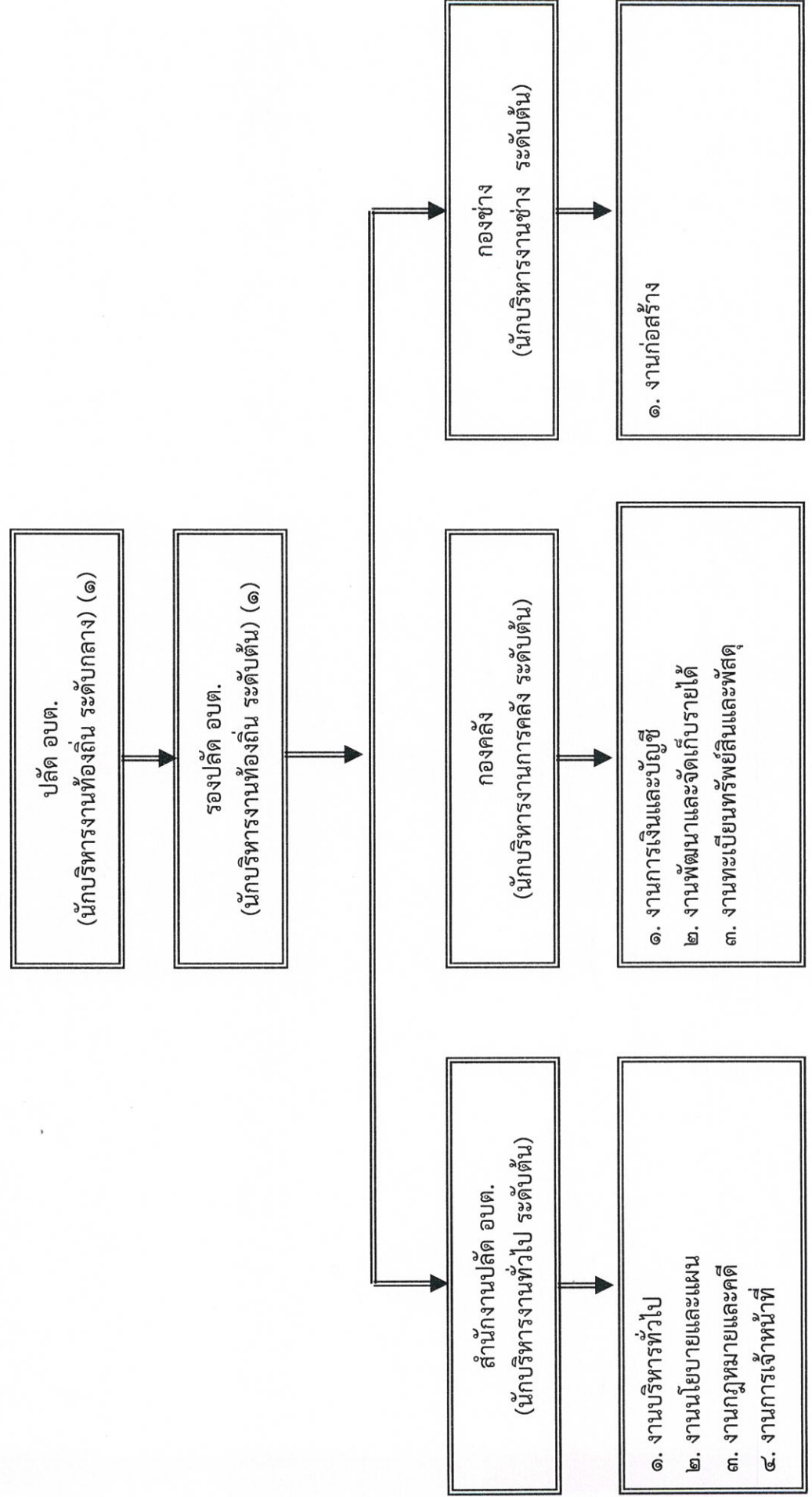
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีความรู้)															
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๘๕,๔๐๐	๑	๑	๑	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๘๔๐	๒๐๐,๖๘๐	๒๐๘,๖๘๐	(๑๕,๔๔๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๒,๕๒๐	๑	๑	๑	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๐๔๐	๒๒๘,๘๘๐	๒๓๗,๑๒๐	(๑๗,๗๖๐)
๑๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๐๘,๖๘๐	๑	๑	๑	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	๒๓๔,๘๖๐	(๑๗,๓๘๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๖๖,๒๘๐	๑	๑	๑	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๖๐,๙๖๐	๑๖๕,๘๘๐	๑๗๐,๘๐๐	(๔,๖๘๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๒๘๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓					
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๔๘,๒๔๐	๕๔,๗๒๐	(๑๒,๔๐๐)	เงินอุดหนุน			
๒๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๗,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๓๓,๑๒๐	๓๘,๑๐๐	๔๕,๑๒๐	(๑๑,๖๔๐)	เงินอุดหนุน			
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๒๓	คนงาน		๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	(๕๕,๐๐๐)				
๒๔	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๕	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๖	คนครัว		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๘	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
กองคลัง (๐๔)																						
๒๙	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม				
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๖๐)				
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม				
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	(๑๙,๕๕๐)	ว่างเต็ม				
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม				
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม				
ลูกจ้างประจำ																						
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	(๑๖,๓๔๐)				
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																						
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๔,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	(๑๒,๙๐๐)				
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๓,๗๒๐	(๑๐,๕๔๐)				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน ทั้งหมด	จำนวน เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
กองช่าง (๑๕)																
๓๗	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑๗๖,๑๖๐	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	(๑๔,๖๘๐)
๓๙	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	(๑๙,๕๘๐)
๔๐	นายช่างเขียนแบบ	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๑	นายช่างไฟฟ้า	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๒	เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	(๑๘,๔๔๐)
พนักงานจ้าง																
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ควบคุมตัว)																
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๕๙,๙๖๐	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๘๐,๑๒๐	(๑๓,๓๓๐)
(๔)	รวม		๔๙	๙,๘๘๔,๓๘๐	๔๙	๔๙	-	-	-	๓๑๔,๓๔๐	๓๓๓,๖๖๐	๓๓๙,๗๘๐	๑,๐๒๒,๗๒๐	๑,๐๔๖,๓๘๐	๑,๐๖๙,๒๓๒	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน

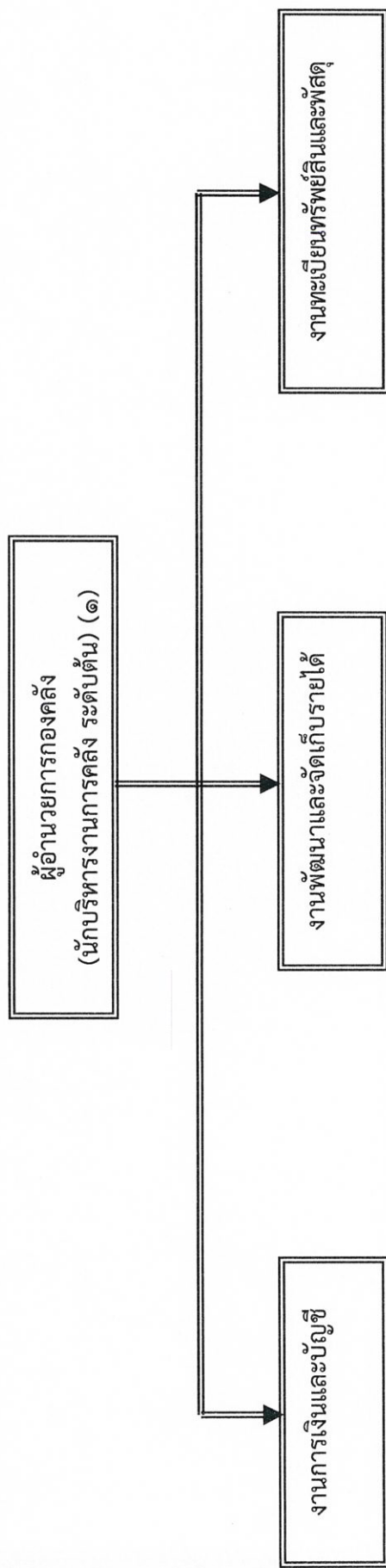


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจการ (ต้น)	วิชาการ (เชี่ยวชาญ)	วิชาการ (ชำนาญการ พิเศษ)	วิชาการ (ชำนาญการ การ)	วิชาการ (ปฏิบัติกร)	ทั่วไป (อาวุโส)	ทั่วไป (ชำนาญ งาน)	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน)	ครู ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	๒	๔	-	-	๓	๓	-	๘	๑๐	๓๑

โครงสร้างของกองคลัง



- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ลูกจ้างประจำ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)

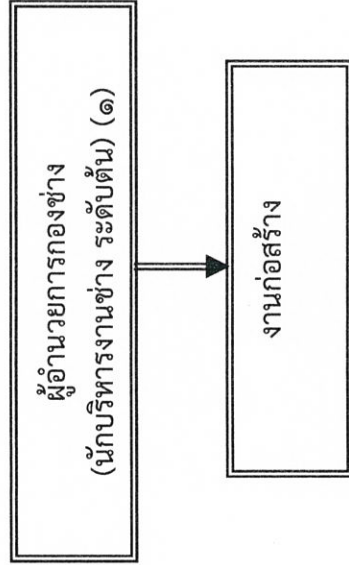
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการ (ต้น)	วิชาการ (เชี่ยวชาญ)	วิชาการ (ชำนาญการ พิเศษ)	วิชาการ (ชำนาญการ การ)	วิชาการ (ปฏิบัติการ)	ทั่วไป (อาวุโส)	ทั่วไป (ชำนาญ งาน)	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๑	๓	๑	๒	-	๙

โครงสร้างของกองช่าง



- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

ระดับ	อำนาจการ (ต้น)	วิชาการ (เชี่ยวชาญ)	วิชาการ (ชำนาญพิเศษ)	วิชาการ (ชำนาญการ)	วิชาการ (ปฏิบัติการ)	ทั่วไป (อาวุโส)	ทั่วไป (ชำนาญงาน)	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	๒	-	๑	-	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนส่งตำแหน่งและกรทำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
									เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสุริยัน ชูเมือง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘๒,๘๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๕๐,๘๐๐
๒	นางสาวอภิญญา ทรงสุรางค์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
สำนักงานปลัด												
๓	นายเอกชัย ผลการรณ์	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๖๔๐
๔	นางสาวสโรชา คงยืน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕	นางสาวกิตติยาพัชร เสวีพงษ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๖	นางสาวกาญจนา มณีธรรม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๗	ว่าง		๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๘	นายวัชชัย แก้วสีทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๙	นางจิรภรณ์ บัวหลวง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๙๙,๒๔๐	-	-	๒๙๙,๒๔๐
๑๐	นางสาวจิรา รุ่งโรย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑๗๒,๕๖๐	-	-	๑๗๒,๕๖๐
๑๑	ว่าง		๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกลาง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรา			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	ว่าง		๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	๒๔๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๑๓	นางระเบียบ พูลพัฒน์	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๕๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	
๑๔	นางกนกวรรณ วิทยาเรืองสุข	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๕๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	
๑๕	นางวิไลรัตน์ อังสิด	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๕๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีความรู้)												
๑๖	ว่าง		-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นางสาวอลิศรา นวลแป้น	รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผช. นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผช. นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑๘๕,๔๐๐	-	-	
๑๘	นางสาวอารยา พันธุ์นิตย์	การจัดการทั่วไป	-	ผช. นักวิเคราะห์	-	-	ผช. นักวิเคราะห์	-	๒๑๒,๕๒๐	-	-	
๑๙	นายวิรัช เทญพงศ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผช. นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช. นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๘,๖๘๐	-	-	
๒๐	นายสุรศักดิ์ จันมณี	รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผช. เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผช. เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	
๒๑	ว่าง		-	ผช. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นางอาลิษา นิเมพันธ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๖,๐๐๐	-	-	
๒๓	นางพานิ วิฑูรย์พันธ์	ปศ.ต้น	-	ผช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๗,๔๘๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๔	นายพิษณุศักดิ์ พลหาญ	ปวช. ช่างไฟฟ้า	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๒๕	นายณธชา มังอาจวานิช	ม.ศ.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๒๖	นายพิณิตย์ ลายพยัคฆ์	บริหารธุรกิจ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๒๗	นายคณินท์ สังเก	การพัฒนาชุมชน	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๒๘	นายรายชัย ท่อทิพย์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๒๙	นายไชยวุฒิ ไสสมัน	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๓๐	นายจรุง เมืองแก้ว	ม.๓	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๓๑	นางจิราพร สมเชื้อ	ป.๖	-	คนครัว	-	-	คนครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๓๒	นายณัฏฐ์ ศรีสุทธิ์	ปวช. จิตรกรรม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๓๓	นายสุชาติ มะหะลิโดง	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-
กองคลัง (๑๔)										
๓๔	ว่าง		๒๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๐	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๐	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	-
									๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๓๕	นางเจียมจิตต์ นามโชติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๓๖	ว่าง		๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ขง.	๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ขง.	๒๔๙,๙๐๐	-	-	๒๔๙,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๗	นายภูมิพงษ์ นาวพันธ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๓๘	ว่าง		๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ขง.	๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ขง.	๒๔๙,๙๐๐	-	-	๒๔๙,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๙	ว่าง		๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ขง.	๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ขง.	๒๔๙,๙๐๐	-	-	๒๔๙,๙๐๐ (ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ												
๔๐	นายห้าบาทลี โสสิน	พาณิชยกรรม	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
พนักงานจ้าง												
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีความรู้)												
๔๑	นางสาวเสาวลี พูลสวัสดิ์	ปวส. การบัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๔,๘๐๐	-	-	๑๕๔,๘๐๐
๔๒	นางสาวนิธินันท์ ปักสง	การจัดการทั่วไป	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	๑๒๕,๘๘๐
กองช่าง (๐๕)												
๔๓	นายสุทธิพงษ์ เขตต์พงษ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๐๐,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๒,๗๒๐
๔๔	นางสาวพุทธพร มีบุญมาก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๑-๓-๐๕-๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๙๖,๑๖๐	-	-	๑๙๖,๑๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน
๔๕	นายรัชชา บุตร	ปวส. ช่างก่อสร้าง	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๓,๔,๕๖๐	-
๔๖	ว่าง		๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ขง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ขง.	๒๓,๕,๕๐๐	-
๔๗	ว่าง		๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ขง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ขง.	๒๓,๕,๕๐๐	-
๔๘	นายสมบอง พรหมณี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ขง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ขง.	๒๒,๑,๕๘๐	-
พนักงานจ้าง										
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)										
๔๙	นายชโยดม ชื่นเกตุ	ปวส. ช่างไฟฟ้า	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๕,๕,๕๖๐	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล โมคลาน ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนาแมียมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนาแมียจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนาแมียถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลานเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเพชร เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สามารถให้บริการสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเพชร จึงมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

ภาคผนวก