



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๘

.....

โดยที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙

(นายการุณ รัตนธรรม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้มีมติให้กำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นจึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบงานด้านบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานส่งเสริมการเกษตร และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งงานรับผิดชอบออกดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ
- ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง รับผิดชอบงานด้านการบริหารและควบคุมงานทางการเงินและบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเงินและการคลัง โดยแบ่งงานรับผิดชอบออกดังนี้

ฝ่ายบัญชี

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง รับผิดชอบงานด้านการบริหารและควบคุมด้านช่างต่าง ๆ งานโยธา งานก่อสร้าง งานเขียนแบบ งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร และงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานโยธา โดยแบ่งงานรับผิดชอบออกเป็นดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

ฝ่ายการศึกษา

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ

เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการปรับปรุงการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายการุณ รัตนธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

ที่ ๕๑๒ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๐) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน | คณะกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | เลขานุการคณะกรรมการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๘ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๐) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กร ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล การจัดสรรเงินงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘

(นายการุณ รัตนธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๕๘ – พ.ศ. ๒๕๖๐
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๘



องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

โดยที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ประกอบกับมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้จัดพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น(ฉบับที่ ๔) เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เห็นชอบให้จัดพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ การคาดคะเนความต้องการกำลังคน การกำหนดค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมและการใช้บุคลากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด การรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และภาระกิจถ่ายโอนที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในตำบล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าและสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งการให้บริการ การอำนวยความสะดวก การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. คำนำ	ก
๒. หลักการและเหตุผล	๑
๓. วัตถุประสงค์	๒
๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒๒
๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๒
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔

ภาคผนวก

- แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้แจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ข้อ ๑๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗ โดยได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น(ฉบับที่ ๔) เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๖ หนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ด่วนมาก ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๐๐ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการลดภารกิจหรือยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลม่อนปิ่น ดังนี้

วิสัยทัศน์ : เป็นตำบลแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีสภาพเศรษฐกิจที่พอเพียง

เป้าประสงค์ : สังคมเป็นสุข ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ : ๗ ด้าน ได้แก่

๑. การพัฒนาปรับปรุง ระบบขนส่ง การคมนาคม และระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการทุกด้านอย่างครอบคลุม ตามความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตบนพื้นฐานหลัก ในการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓. สร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน และการเชื่อมโยงเครือข่ายการท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี มีสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๕. ทำให้ ประชาชนอยู่ดีมีสุขบนฐานทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อม ที่สมบูรณ์และยั่งยืน

๖. สร้าง ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและปลอดภัย

๗. ส่งเสริมให้ ประชาชนตำบลม่อนปิ่น และองค์กรภาครัฐ มีส่วนร่วมพัฒนาธรรมาภิบาล บุคลากรมีขีดสมรรถนะและสามารถใช้ระบบที่ทันสมัย ประชาชนเกิดความพึงพอใจการให้บริการภาครัฐ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

ประชาชนได้รับความสะดวกในด้านการคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตรและท่องเที่ยว รวมถึงการได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

กลยุทธ์

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร การคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่สามารถก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจของชุมชน โดยเน้นการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐาน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

ประชาชนได้รับความสะดวกในด้านการคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตรและท่องเที่ยว รวมถึงการได้รับบริการด้านสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ

กลยุทธ์

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร การคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่สามารถก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจของชุมชน โดยเน้นการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางการคมนาคมและการขนส่งให้เกิดความสะดวกปลอดภัยได้มาตรฐาน
- ๑.๒ การจัดการผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต
- ๑.๓ พัฒนาระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และปัจจัยการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

ชุมชนยึดหลักและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดภูมิคุ้มกัน ทางเศรษฐกิจและร่วมเป็นเครือข่ายชุมชนในด้านการท่องเที่ยว วิสาหกิจชุมชน ปรับปรุงและสร้างแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

กระตุ้นและสร้างเครือข่ายการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑. พัฒนาและสร้างจิตสำนึกให้กับครัวเรือนเป้าหมายและชุมชน ในการขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๒. ส่งเสริมการเชื่อมโยงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำเนินการเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจเพื่อให้มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม
- ๒.๓. ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจการค้าและการลงทุน
- ๒.๔. ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๕. สร้างภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวของตำบล

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

ชุมชนในพื้นที่ตำบลม่อนปินมีจิตสำนึกและพัฒนาเป็นเครือข่ายชุมชนแห่งการปฏิบัติในด้านการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ระบบนิเวศน์

กลยุทธ์

ขับเคลื่อนกิจกรรมทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์ผ่านเครือข่ายและองค์กรทางด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑. สร้างระบบอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ลดภาวะเรือนกระจก
- ๓.๒. สร้างระบบฐานข้อมูล องค์ความรู้ และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๓.๓. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการร่วมมืออนุรักษ์พลังงาน และแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม
- ๓.๔. ส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานทดแทนอย่างเป็นรูปธรรม

๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

ชุมชนและองค์กรภาคสังคมในท้องถิ่น สามารถอนุรักษ์ พื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น อันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นของตนให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

กำหนดให้การอนุรักษ์วัฒนธรรมล้านนาเป็นวาระที่สำคัญของท้องถิ่น ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกับชุมชนในการสร้างจิตสำนึกและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภาษาเมือง การแต่งกายพื้นเมืองและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑. พัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูองค์ความรู้ทางวิถีชุมชนและศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๔.๒. การเชื่อมโยงแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๔.๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
- ๔.๔. ส่งเสริม ยกย่องให้คนทำความดี และสร้างเครือข่ายทำความดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ประสบปัญหาทางสังคม ได้รับบริการและสวัสดิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง รวดเร็วและเป็นรูปธรรมบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง

กลยุทธ์

สร้างโอกาสและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย เช่น เด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสให้มีความรู้ ทักษะ การประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาปกป้องตนเองและชุมชนได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๕.๒. ส่งเสริมระบบจัดการความรู้ แก่เยาวชน ประชาชน ให้ได้มาตรฐาน และทั่วถึง
- ๕.๓. ส่งเสริมด้านสุขภาพ อนามัยของประชาชน
- ๕.๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคง

เป้าประสงค์

ประชาชนมีความสามัคคีและความสมานฉันท์ในหมู่คณะ สามารถป้องกันและรับมือกับสาธารณภัยต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาอาชญากรรมและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน

กลยุทธ์

ส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาชน ให้มีความสามัคคีตระหนักรู้และมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในชุมชนโดยชุมชน พัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และกระบวนการอื่นที่ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑. ส่งเสริมการเชื่อมโยงกลุ่มพลังมวลชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่
- ๖.๒. พัฒนาระบบประสิทธิภาพการบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๓. ส่งเสริมการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการป้องกัน แก้ไขปัญหาอาชญากรรม และปัญหาแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลมีกระบวนการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์

ใช้เทคโนโลยีและการจัดการสมัยใหม่ที่เหมาะสมสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานศักยภาพของบุคลากรโดยสร้างระบบความร่วมมือระหว่างชุมชน

แนวทางการพัฒนา

- ๗.๑. ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร
- ๗.๒. ส่งเสริมการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการสาธารณะ
- ๗.๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกเกี่ยวกับประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
- ๗.๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการภาครัฐ (ICT)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)

วิสัยทัศน์ประเทศไทย “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

๑. สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรม อย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

๒. พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

๓. พัฒนาระบบการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๔. สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสงบสันติสุข
๒. เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ
๓. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน เป็นผู้นำการผลิตสินค้าและบริการ บนฐานปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ
๔. เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายหลัก

๑. ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง และภาพลักษณ์การคอร์รัปชันดีขึ้น
๒. คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น
๓. เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อ GDP ให้มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐ และลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
๔. คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

ตัวชี้วัด

๑. ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุข ดัชนีความสงบสุข สัดส่วนรายได้ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีรายได้สูงสุดร้อยละ ๑๐ กับกลุ่มที่มีรายได้ต่ำร้อยละ ๑๐ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม คดีความขัดแย้งกับเจ้าหน้าที่รัฐต่อ ๑๐,๐๐๐ คดีเรือน คดีในศาลปกครองต่อ ๑๐,๐๐๐ คดีเรือน และดัชนีภาพลักษณ์การทุจริตประพจน์มิชอบไม่ต่ำกว่า ๕.๐ คะแนน
๒. จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทย สัดส่วนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้ จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา อัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อ และดัชนีความอบอุ่นของครอบครัว
๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ ผลผลิตภาพการผลิตรวม อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ สัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อ GDP
๔. คุณภาพน้ำและอากาศอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ประเทศ และสัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ มีดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม มีแนวทางสำคัญ ดังนี้

- ๑.๑ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง
- ๑.๒ จัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิพึงมีพึงได้ เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจกและสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ

๑.๓ เสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในสังคมและสร้างการมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

๑.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้แน่นแฟ้นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มีแนวทางสำคัญ ดังนี้

๒.๑ ปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม

๒.๒ พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๓ ส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม

๒.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม

๓. ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน มีแนวทางสำคัญ ดังนี้

๓.๑ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร

๓.๓ สร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต

๓.๔ สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร

๓.๕ สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพัฒนาพลังงานชีวภาพในระดับครัวเรือนและชุมชน

๓.๖ สร้างความมั่นคงด้านพลังงานชีวภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศและความเข้มแข็งภาคเกษตร

๓.๗ ปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน มีแนวทางสำคัญดังนี้

๔.๑ ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจโดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ เป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ

๔.๒ พัฒนาระบบการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม

๔.๓ บริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีแนวทางสำคัญ ดังนี้

๕.๑ พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่ง และระบบโลจิสติกส์ ภายใต้กรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาค

๕.๒ พัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอนุภูมิภาค

๕.๓ สร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕.๔ เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศระหว่างภูมิภาคโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก

๕.๕ สร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ

๕.๖ มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย

๕.๗ เสริมสร้างความร่วมมือที่ีระหว่างประเทศในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีจริยธรรม และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

๕.๘ เร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว

๕.๙ ปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มีแนวทางสำคัญ ดังนี้

๖.๑ อนุรักษ์ ป่าไม้ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ปรับกระบวนทัศน์การพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ยกระดับขีดความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน

๖.๔ เตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ

๖.๕ สร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและวิกฤตจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ส่งเสริมให้ผู้ส่งออกทำคาร์บอนฟุตพริ้นต์ สร้างแรงจูงใจให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ๆ

๖.๖ เพิ่มบทบาทประเทศไทยในเวทีประชาคมโลกที่เกี่ยวข้องกับกรอบความตกลงและพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๖.๗ ควบคุมและลดมลพิษ เพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชน

๖.๘ พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรมอย่างบูรณาการ

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

“นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง (City of Life and Prosperity)”

ความหมายของวิสัยทัศน์

“นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง” : การเป็นเมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือน ในฐานะเมืองที่น่าอยู่ และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก พร้อมกับเป็นประตูการค้าการลงทุนสู่สากล

เป้าประสงค์หลัก คือ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจสมดุล สิ่งแวดล้อมยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. การสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	การพัฒนาเชียงใหม่ให้เป็นเมืองที่พร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ แรงงาน เกษตรกร วิสาหกิจ ธุรกิจ เพื่อให้ขีดความสามารถในการแข่งขันมีมาตรฐานระดับสากล	๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวอย่างบูรณาการและครบวงจร ๒. ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถในการประกอบธุรกิจอย่างเหมาะสม ๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความเชื่อมโยงในธุรกิจการเกษตรที่เป็นธรรมอย่างเป็นระบบ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นนำมาต่อยอดในการผลิตและการบริการเชิงธุรกิจอย่างมีคุณค่า
๒. สร้างสังคมแห่งวัฒนธรรม ความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะ และพัฒนาศักยภาพคนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง	สังคมเชียงใหม่ที่น่าอยู่	๑. สร้างความเป็นเลิศด้านการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต ๒. ส่งเสริมวัฒนธรรม ภูมิปัญญาที่มีศักยภาพ ๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจิตสาธารณะ ๔. การพัฒนาคุณภาพคนและสุขภาวะให้เหมาะสมตามวัยและความหลากหลายของประชากร
๓. ดำรงความเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด	เชียงใหม่มีความสมดุลทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน	๑. มุ่งพัฒนาความพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติธรรมชาติ ๒. มุ่งเน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและลดข้อขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. มุ่งเน้นการบริหารจัดการการพัฒนาเทคโนโลยี ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. การสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน	ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข พื้นที่ชายแดนมั่นคงปลอดภัย	มุ่งบูรณาการหน่วยงานด้านความมั่นคงและส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือทุกภาคส่วนเพื่อแก้ไขปัญหา
๕. การสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตย และเป็นธรรมในการให้บริการ	ประชาคมเชียงใหม่มีส่วนร่วม พัฒนาบุคลากรภาครัฐ มีสมรรถนะสูงในการให้บริการ	๑. พัฒนาความสามารถบุคลากรมุ่งเน้นจริยธรรม ความรู้ด้าน ICT และการให้บริการที่เป็นเลิศ ๒. เสริมสร้างความพร้อมระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ๓. ส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการ ๔. เสริมสร้างการทำงานเชิงรุกและเครือข่ายภาคีการพัฒนาจากทุกภาคส่วน

วิสัยทัศน์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

“เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น บนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพท้องถิ่น ด้วยการบูรณาการการบริหารจัดการในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ”

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองและชนบท
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๔. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม
๖. การจัดระเบียบภายในชุมชน และการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหาร

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. การ พัฒนา โครงสร้าง พื้นฐานของ เมืองและ ชนบท	๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน - พัฒนาระบบข้อมูล เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของท้องถิ่น เพื่อให้รู้ถึงความต้องการในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ของแต่ละท้องถิ่น อย่างแท้จริง สามารถจัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นหรือความเร่งด่วน รวมถึงชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับได้อย่างชัดเจน มีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถลดความซ้ำซ้อนของโครงการ สามารถกำหนดแนวทางในการเชื่อมโยงหรือการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การตัดสินใจด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีส่วนร่วม มีเหตุผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคุ้มค่าในการลงทุน
	๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร - การศึกษาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ที่จะสามารถเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันทางการเกษตรในท้องถิ่น ทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิต การลดค่าใช้จ่าย การกระจายสินค้า ฯลฯ เช่น การจัดตั้งคูแลตลาดกลาง และโครงสร้างพื้นฐานอื่น โรงสีชุมชน โรงปุ๋ยอินทรีย์ โกดัง ห้องเย็น เป็นต้น การพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วม รวมถึงการพัฒนาพลังงานทางเลือก
	๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งด้านสาธารณูปโภค และด้านสาธารณูปการ - การดำเนินการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งทั้ง ทางบก และน้ำ ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว รวมถึงการจัด การจราจรในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ระบบประปา การวางและปรับปรุงผังเมือง ควบคุมอาคารให้เหมาะสมกับพื้นที่

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
	๔. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคการคมนาคมและการขนส่ง - ศึกษาและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคการคมนาคมและการขนส่งที่มีด้านไหนบ้างที่สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน	๑. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง - การเชื่อมโยงบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลที่ดำเนินการเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อร่วมสร้างกระแสเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกันพัฒนากิจกรรมตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมในสาขาต่าง ๆ ได้แก่ เกษตร อุตสาหกรรม บริการ การท่องเที่ยว ธุรกิจขนาดเล็ก กลาง จนถึงขนาดใหญ่ ร่วมพัฒนาองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ และขยายผลไปสู่การป ๒. สร้างและพัฒนากลุ่ม (Cluster) - การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นต่าง ๆ ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และส ดำเนินการแบบ บูรณาการในลักษณะการรวมกลุ่ม (Cluster) เพื่อร่วมกันพัฒนาระดับสินค้า / บริการ ต มาตรฐาน และมีการใช้เทคโนโลยี ระบบการควบคุมการผลิตที่ช่วยลดต้นทุน เพิ่มคุณภาพ และมูลค่าสินค้า / บริการ อันจะส่งผลให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการรับประกันคุณ การตลาดร่วมกัน และก่อให้เกิดการแสวงหาโอกาสทางการตลาดใหม่ ๆ ๓. ส่งเสริมการใช้เกษตรทฤษฎีใหม่และสร้างภูมิคุ้มกันระบบเศรษฐกิจ - การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานการผลิตทางการเกษตรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ทฤษฎีใหม่ ผสมผสานกับวิถีชีวิตดั้งเดิม ๔. เตรียมความพร้อมต่อผลกระทบจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน - การส่งเสริมให้เกิดการออมในทุกระดับ การขยายธุรกิจบนพื้นฐานและ ความพร้อมของตน หลีกเลี่ยงกิจการ เก็งกำไรและ ไม่ก่อให้เกิดผลผลิตเชิงเศรษฐกิจอย่างแท้จริง การส่งเสริมให้เกิดการแข่งขัน การ อย่างเสรีและเป็นธรรม พัฒนาและสนับสนุน ให้เกิดการกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึงอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๓. การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน	๑. ปลุกจิตสำนึกให้เกิดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม - การศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ

	สิ่งแวดล้อม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติสำนึกและความตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ชุมชนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการผลิตและบริโภค เพื่อลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปรับปรุงกฎระเบียบ ด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องแต่ละพื้นที่ ๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และระบบการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยให้ชุมชนดำเนินการด้วยตนเองมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการกำหนดขอบเขตพื้นที่ (Zoning) อย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดบทบัญญัติ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและส่งเสริมจัดตั้งเครือข่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. พัฒนาชุมชนตัวอย่างแห่งความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม - การศึกษาดูงาน การหาต้นแบบเพื่อเทียบเคียงวิธีการบริหารจัดการ จนถึง การคัดเลือกพื้นที่ เพื่อทำการบ่มเพาะแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศ เพื่อพัฒนาให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมสามารถใช้เป็นต้นแบบและแนวทางในการพัฒนา เพื่อทำการขยายผลได้อย่างต่อเนื่องสู่ท้องถิ่นอื่น โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น การพัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอย การแก้ไขปัญหา หมอกควันและไฟป่า การแก้ไขปัญหา น้ำเสียและแม่น้ำลำคลอง
๔. การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. พัฒนางค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น - การจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมและทุนทางสังคม การสร้างแหล่งเรียนรู้เพื่อสืบค้นภูมิปัญญา/เอกลักษณ์ท้องถิ่น การพัฒนาระบบข้อมูลการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชนการวางแผนพัฒนาและเชื่อมโยงแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบูรณะฟื้นฟูแหล่งโบราณสถานแหล่งประวัติศาสตร์ที่สำคัญ

	๒. ส่งเสริมและเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น - การสร้างเครือข่ายและเชื่อมโยงระหว่างศิลปวัฒนธรรมกับวิถีชีวิตคนท้องถิ่น ในปัจจุบัน การจัดกิจกรรม และการสร้างกลุ่มส่งเสริมกลุ่มส่งเสริมล้านนาและคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงกิจกรรมทางศาสนา การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิด การพัฒนา
--	---

	สร้างสรรค์งานศิลปะในแขนงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาปัตยกรรมท้องถิ่น - การส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาปัตยกรรมต่าง ๆ มีการออกแบบหรือก่อสร้างโดยคงเอกลักษณ์ทางด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนา ตลอดจน การเชื่อมโยงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานทางด้านสถาปัตยกรรมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง ให้คงเอกลักษณ์ทางด้านสถาปัตยกรรมล้านนา
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต - การจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับประชาชนทุกระดับ เปิดโอกาสการเข้าถึงการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ๒. ส่งเสริมสุขภาวะ - การพัฒนาให้มีระบบบริการสุขภาพ ทางด้านสร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนที่มีทักษะในการดูแลสุขภาพตนเอง รวมถึง การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจของคนในชุมชน ๓. ส่งเสริมให้กลุ่มคนด้อยโอกาส - การศึกษารวบรวม ข้อมูลผู้ด้อยโอกาสในท้องถิ่น การกำหนดแนวทางในการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสและประชาชน ผู้ประสบปัญหาสังคม ทั้งด้านการศึกษา การพัฒนาอาชีพ การเข้าถึงปัจจัยการผลิต รวมทั้งการติดตามประเมินผลการสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถพึ่งพาตนเองได้ ๔. ส่งเสริมและสร้างสภาพการพึ่งพาตนเองของชุมชน - การส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนในชุมชน/ท้องถิ่นตามศักยภาพของตนเอง การสนับสนุนการสร้างงานให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น/ชุมชน เพื่อให้ประชาชน มีงานทำ มีรายได้ พึ่งพาตนเองได้
๖. การจัดระเบียบภายในชุมชน และการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. ปลุกจิตสำนึกด้านความร่วมมือในการดูแลป้องกันภัยในชุมชน - สร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นปลุกจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมการสร้างกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาความเข้มแข็งและความสามัคคีของประชาชนหมู่บ้าน การสร้างเครือข่ายชุมชนและอาสาสมัครในการเฝ้าระวังประชาสัมพันธ์และรณรงค์แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
	๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข - บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข ในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สังคมอย่างเป็นระบบ ๓. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและ การรักษาความสงบปลอดภัยแก่ชุมชน - พัฒนาระบบและประสิทธิภาพ ในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบปลอดภัยในชุมชนอย่างบูรณาการ ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยี และ การพัฒนาเครือข่ายในการป้องกันและเฝ้าระวังภัย
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรม การบริหารที่เหมาะสม	๑. สร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรท้องถิ่น - การปรับกระบวนทัศน์ สร้างจิตสำนึก สร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรภาครัฐ ในทุกระดับ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐให้มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการทำงานที่จะมุ่งไปสู่ประโยชน์ของประชาชน โดยประชาชนได้รับความพึงพอใจ และสามารถสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นและจังหวัด ๒. เสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ - การพัฒนาประสิทธิภาพโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจ เน้นการบริการโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของรัฐ เพื่อลดภาระการลงทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริการ ตลอดจนพัฒนากลไกการกำกับดูแลที่เข้มแข็งและโปร่งใส โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก และดำเนินการควบคู่ไปกับการปลูกฝังจิตสำนึกข้าราชการให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม การรับผิดชอบต่อส่วนรวม พร้อมรับการตรวจสอบจากประชาชน และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างเคร่งครัด
	๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ ควบคุม - การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสในการเสนอแนะ และกำหนดบทบาท หน้าที่ รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อประชาชนประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เสมอภาคและมีความสมดุล ส่งเสริมและจัดให้มีระบบ การควบคุมภายในองค์กร ภาครัฐตามที่กฎหมายกำหนด และส่งเสริมให้มีการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

นโยบายการพัฒนาอำเภอ

“เมืองฝางสดใส ปลอดภัยมลพิษ ไร้สิ่งเสพติด แหล่งผลิตการเกษตร เศรษฐกิจรุ่งเรือง เพื่อประชาชน ชุมชน เข้มแข็ง ปลอดภัยงานต่างดาว พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เชี่ยวชาญป่าไม้ นำพาประชาชนสุขใจ”

ภารกิจในการพัฒนาอำเภอ

๑. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. ด้านการแก้ไข
๔. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
๖. ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว
๗. ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. ด้านการพัฒนาความมั่นคง การเมือง และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๙. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน มุ่งมั่นที่จะยกระดับมาตรฐานด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุนและการเกษตร ตอบสนองความต้องการของประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนความสะอาด ความปลอดภัย โดยมีแนวทางดังนี้

- ๑.๑ ขยายเขตไฟฟ้า ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งตำบล
- ๑.๒ การติดตั้งระบบเสียงตามสายในเขตพื้นที่ตำบลม่อนปินให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๑.๓ การสร้างและบำรุงรักษาเส้นทาง โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี
- ๑.๔ การสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ โดยเพิ่มแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค หรือเพื่อใช้ในการเกษตรให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง
- ๑.๕ ปรับปรุงมาตรฐานการผลิตน้ำประปา และระบบผลิตน้ำประปาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำประปาใช้ในการอุปโภค-บริโภค
- ๑.๖ ติดตั้งโคมไฟสาธารณะ ไฟกระพริบ สัญญาณจราจร กระຈกโค้ง ริมถนนในเขตพื้นที่ตำบลม่อนปินให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๑.๗ การสร้างปรับปรุงป้ายชื่อซอย ป้ายคัทเอ๊าท์แผนที่เพื่อแสดงสถานที่ที่สำคัญในตำบลม่อนปินอย่างเหมาะสมครอบคลุม และทั่วถึง
- ๑.๘ การสร้างที่พักริมทางพร้อมปรับภูมิทัศน์ บนถนนสายหลักตำบลม่อนปิน
- ๑.๙ ติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตแบบไร้สาย เพื่อบริการประชาชนให้เข้าถึง และก้าวทันสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และประชาคมอาเซียน เป็นต้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาอาชีพและรายได้

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน จะส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ลดรายจ่ายให้กับประชาชนทุกระดับ ตามศักยภาพที่สอดคล้องของสภาพชุมชนในระดับฐานรากของตำบลโดยมีแนวทาง ดังนี้

๒.๑ สนับสนุนส่งเสริมการลงทุนและพาณิชยกรรม โดยสร้างระบบเศรษฐกิจที่ดี มั่นคง ส่งเสริมการค้า เช่น จัดให้มีศูนย์กลางการจำหน่ายและแสดงสินค้า ผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญา ผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน การลงทุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน หรืออุตสาหกรรมขนาดย่อม

๒.๒ สนับสนุนส่งเสริมการทำเกษตรกรรมแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือกและเกษตรอินทรีย์ รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยจัดสร้างศูนย์ถ่ายทอดและเรียนรู้เทคโนโลยีการเกษตรที่ได้มาตรฐาน รวมถึงคัดและสร้างหมู่บ้านต้นแบบเพื่อการถ่ายทอดและเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๒.๓ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ใน ๓ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ ให้แต่ละครอบครัวมีความพอเพียงต่อการบริโภค

ขั้นตอนที่ ๒ เน้นเศรษฐกิจหรือธุรกิจชุมชน

ขั้นตอนที่ ๓ เชื่อมโยงเครือข่ายชุมชน และการส่งเสริมด้านการตลาด การส่งออกและการนำเข้า

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๒.๕ จัดตั้งและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ผลิตภัณฑ์ตำบล(OTOP)

๒.๖ ส่งเสริมการขยายตัวทางเศรษฐกิจเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๒.๗ ส่งเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มสตรี กลุ่มเด็กและเยาวชน

๒.๘ ส่งเสริมการรวมกลุ่ม/การพัฒนาเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๙ ส่งเสริมมุ่งเน้นการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อยกระดับความรู้ ฝีมือ และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์และส่งเสริมสนับสนุนการรวมกลุ่มการผลิต และจำหน่าย

๒.๑๐ สนับสนุนการท่องเที่ยวรูปแบบต่าง ๆ เช่น ปรับปรุงซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว ให้ประชาชนมีความสะดวก และปลอดภัยในการเดินทาง รวมทั้งการปรับปรุงภูมิทัศน์ปลูกต้นไม้ ดอกไม้ประดับ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวใหม่ และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวมากขึ้น

๒.๑๑ จัดให้มีระบบข้อมูลด้านการท่องเที่ยวครอบคลุมทั้งตำบล เช่น ป้ายแผนที่แสดงแหล่งท่องเที่ยว จัดทำเอกสาร เว็บไซต์ หรือสื่อเทคโนโลยี เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ในตำบล รวมถึงจัดให้มีศูนย์บริการการท่องเที่ยว (VISITOR CENTER) เป็นต้น

๒.๑๒ ส่งเสริม/สนับสนุนการจัดกิจกรรมของกลุ่มโฮมสเตย์(บ้านพักรับรองการท่องเที่ยว)

๓. ด้านสังคม คุณภาพชีวิต ความมั่นคง และการสงเคราะห์

๓.๑ ขยายศักยภาพในแผนงานโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อการพัฒนา พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนในตำบลให้ดีขึ้น การจัดส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์ให้แก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๓.๒ สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการการป้องกัน แก้ไขและบำบัดยาเสพติดพร้อมสนับสนุนการประกอบอาชีพแก่ผู้ผ่านการบำบัด เพื่อคืนคนดีสู่สังคม เป็นต้น

๓.๓ สนับสนุนการรวมกลุ่มทางสังคม เช่น การสนับสนุนการจัดตั้งสมาคม ชมรม หรือกองทุน แก่ กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ สตรีและผู้ด้อยโอกาส เพื่อเป็นฐานในการรองรับการช่วยเหลือ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่จะให้การช่วยเหลือและให้ประโยชน์ต่อไปในอนาคต รวมถึงเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจนและสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม เป็นต้น

๓.๔ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ การจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งจัดสวัสดิการที่จำเป็นพื้นฐาน สำหรับการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ

๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม และสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข

๓.๖ ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพ กลุ่มพลังมวลชน เช่น ชรบ. อปพร. รวมทั้งสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ความรู้ความสามารถในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๔. ด้านสาธารณสุข และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลม่อนปิ่นมีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

๔.๒ เฝ้าระวัง ติดตาม สังเกตการณ์ และแก้ไขปัญหาโรคระบาดที่อาจจะเกิดขึ้นในตำบลม่อนปิ่น

๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลม่อนปิ่น มีสุขภาพแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย โดยจัดทำสวนสุขภาพ การจัดทำสร้างจัดทำโรงยิมหรือห้องออกกำลังกายพร้อมอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกายเครื่องเล่นเด็กที่ได้มาตรฐานและครอบคลุมการออกกำลังกายทุกส่วน(ฟิตเนส)

๔.๔ พัฒนา/ปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรค ระบบสาธารณสุข ให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น

๔.๕ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่มอายุ ให้สวัสดิการแก่คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น

๔.๖ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภาคประชาชนโดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน

๔.๗ ส่งเสริมดูแลสุขภาพแม่และลูกตั้งแต่อยู่ในครรภ์ เพื่อให้ทารกมีการพัฒนาการทางสมองและมีการเจริญเติบโตทางร่างกาย

๔.๘ ส่งเสริมการพัฒนาระบบการเรียนรู้ร่วมเครือข่ายบริการ สาธารณสุข อปพร. อสม. มูลนิธิและองค์กรเอกชนในการช่วยเหลือการกู้ภัยฉุกเฉินผู้ป่วยได้อย่างทันทั่วถึง

๔.๙ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รณรงค์ให้ประชาชนชาวตำบลม่อนปิ่นเห็นคุณค่าและมีจิตสำนึก จัดสร้างระบบศูนย์รวมใจการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล รู้จักการคัดแยกอย่างถูกวิธีและเห็นคุณค่าเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ (ภาพใต้โครงการ “เปลี่ยนขยะ ให้กลายเป็นทรัพย์” เป็นต้น) รวมถึงการดูแลรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ให้ดีอย่างต่อเนื่อง

๔.๑๐ ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์ และสิ่งแวดล้อมของทรัพยากรธรรมชาติ ให้คงสภาพที่สวยงาม บริการและจัดการสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ โดยส่งเสริมให้มีการปลูกป่าชุมชน และการบริหารจัดการป่าชุมชน สร้างความสำคัญของป่าชุมชนให้แก่ประชาชน จัดสร้างและทำโครงการถนนสวย สำนักงานอาคารสาธารณสุขประโยชน์น่าอยู่ ตลอดจนโครงการหน้าบ้านหน้ามอง เป็นต้น

๕ ด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และมีกิจกรรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุน ไว้สร้างงานและสร้างรายได้ โดยยึดหลักการการศึกษาสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน ดังนี้

๕.๑ พัฒนานองค์ความรู้สู่ชุมชน สร้างชุมชนตำบลม่อนปิ่นให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมให้เหมาะสมตามสภาพพื้นที่ เพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูลและเข้าถึงเครือข่ายต่าง ๆ ในการเรียนรู้

๕.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการทางการศึกษา ทั้งในระบบ นอกกระบบตามอัธยาศัย และดำเนินงานเรื่องการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย ให้ได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และพัฒนาวิชาการสู่ความเป็นมาตรฐาน โดยการจัดทำจัดสร้างศูนย์ต้นแบบ มีการสรรหาอาคารสถานที่ บุคลากรที่มีคุณภาพ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

๕.๔ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย เด็ก ๆ ในศูนย์มีสุขภาวะที่ดี ส่งเสริมพัฒนาการเด็กทั้ง ๔ ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นต้น

๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดทำและจัดสร้างสนามกีฬา วัสดุอุปกรณ์กีฬา ทั้งในร่มกลางแจ้ง และสนับสนุนกลุ่มและชมรมกีฬา ชนิดต่าง ๆ

๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและทีมกีฬาในตำบลม่อนปิ่นเพื่อการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เยาวชน ประชาชนได้รับโอกาสแสดงออกในด้านกีฬา เป็นต้น

๕.๗ การส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของตำบลม่อนปิ่น เช่น งานประเพณีลอยกระทง งานประเพณีสงกรานต์ เข้าพรรษา การเทศน์มหาชาติ วันผู้สูงอายุ สลากภัตตรปอยส่างลอง ปอยเทียน ประเพณีกินวอ เป็นต้น

๕.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งรายได้ของประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาอบรม และเรียนรู้ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมากขึ้น

๖.ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จะส่งเสริมคนดี มีจิตสาธารณะ ให้เข้ามาปกครองและทำงาน รวมทั้งจะบริหารจัดการโดยใช้ธรรมาภิบาล ซึ่งมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ดังนั้นจึงมีแนวนโยบาย ดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยโดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนประชาคมองค์กรประชาชน โดยการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์สาธารณะ เพื่อประชาชนตำบลม่อนปิ่น”

๖.๒ สร้างและส่งเสริมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เป็นทีมงานประสิทธิภาพ มีสำนึกที่จะร่วมกันสร้างผลงานให้สำเร็จเป็นหนึ่งเดียว เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์กร ผู้บริหาร และประชาชนคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์กรจะต้องคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้น จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์กรอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

๖.๓ บริหารราชการที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และก่อให้เกิดผลกระทบในทางที่ดีต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก จึงต้องมีการสำรวจความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของผู้รับบริการในหลากหลายวิธีและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น โดยลดขั้นตอนและระยะเวลา การปฏิบัติราชการลงจากที่เป็นอยู่เดิม

๖.๔ ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นองค์กร ที่มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ดี

๖.๕ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงาน จัดและแบ่งโครงสร้างให้คนเหมาะสมกับงาน งานเหมาะสมกับคน บริหารบุคคลในองค์กรโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๖.๖ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ทุกแห่งในกรณี ที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน เพิ่มประสิทธิภาพของการประชาสัมพันธ์แบบบูรณาการ เพื่อเป็นการสร้างภาพพจน์ สถาบัน องค์กรบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ให้ประชาชนยอมรับและให้ความเชื่อถือ และชื่นชม

๖.๗ เน้นการบริหารราชการแบบเปิด โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร กิจการบ้านเมืองมากขึ้น โดยให้ประชาชนเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงานและตรวจสอบติดตาม ประเมินผลงาน

๖.๘ สร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลม่อนปิ่น เพื่อให้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ได้รับรางวัลและ เป็นที่ยอมรับ เป็นต้น

๖.๙ ส่งเสริมสนับสนุนให้ ทีมผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน กรรมการ หมู่บ้าน พนักงานส่วนตำบล ตลอดจนพนักงานจ้าง ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน เพิ่มแนวคิดในการพัฒนาตำบลม่อนปิ่นเพิ่มมากยิ่งขึ้น

๖.๑๐ บริหารงานการคลัง สถานะทางการคลัง อย่างมีเสถียรภาพ มีวินัย ถูกต้อง สะดวก และรวดเร็ว มากยิ่งขึ้น

๖.๑๑ ซ่อมแซม ต่อเติม ปรับปรุง อาคารสำนักงานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น อาคารหอประชุม รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นสถานที่รองรับการทำงาน การต้อนรับ การจัดกิจกรรมศูนย์จำหน่ายและแสดงสินค้า รวมถึงสร้างและจัดทำร้านค้าสวัสดิการ เป็นต้น

๖.๑๒ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมทางการบริหารและการเมืองภายใต้ ระบอบประชาธิปไตยโดยการพัฒนาระบบกลไกการทำงานในระบบสภาท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดทำแผนพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงประสาน เพื่อให้เกิด การสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐภาคเอกชน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลม่อนปิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองต่อ ความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัด

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๒.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

๓.๓.๑ สำนักปลัด

- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป(ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๒ กองคลัง

- นักบริหารงานการคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลังชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๓ กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก ระดับ คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย จำนวน ๖ อัตรา

โดยการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ทั้งหมดนี้สอดคล้องกับภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปินได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปินที่ ๕๑๒ /๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ประธานคณะทำงาน
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน คณะทำงาน
๓. หัวหน้าสำนักปลัด คณะทำงาน
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง คณะทำงาน

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะทำงาน |
| ๗. บุคลากรหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เลขานุการคณะทำงาน |

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๓.๕.๑ สำนักปลัด

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนตักแต่งสวน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ช่างก่อสร้าง | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานรับส่งหนังสือ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| - แม่บ้าน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงานทั่วไป (พนง.ดับเพลิง) | จำนวน ๔ อัตรา |
| - คนงานทั่วไป (พนง.กู้ชีพกู้ภัย) | จำนวน ๔ อัตรา |

๓.๓.๒ กองคลัง

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |

๓.๓.๓ กองช่าง

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงานทั่วไป | จำนวน ๔ อัตรา |
| - คนงานประจํารถขยะ | จำนวน ๓ อัตรา |

๓.๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|------------------------------|---------------|
| - ผู้ดูแลเด็กเล็ก(ภารกิจการ) | จำนวน ๖ อัตรา |
| - ผู้ช่วย จพง.ศูนย์เยาวชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานสันทนการ | จำนวน ๑ อัตรา |

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ จำนวน ๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘๘
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ จำนวน ๖๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๑
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๖๕,๑๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๗
- ๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

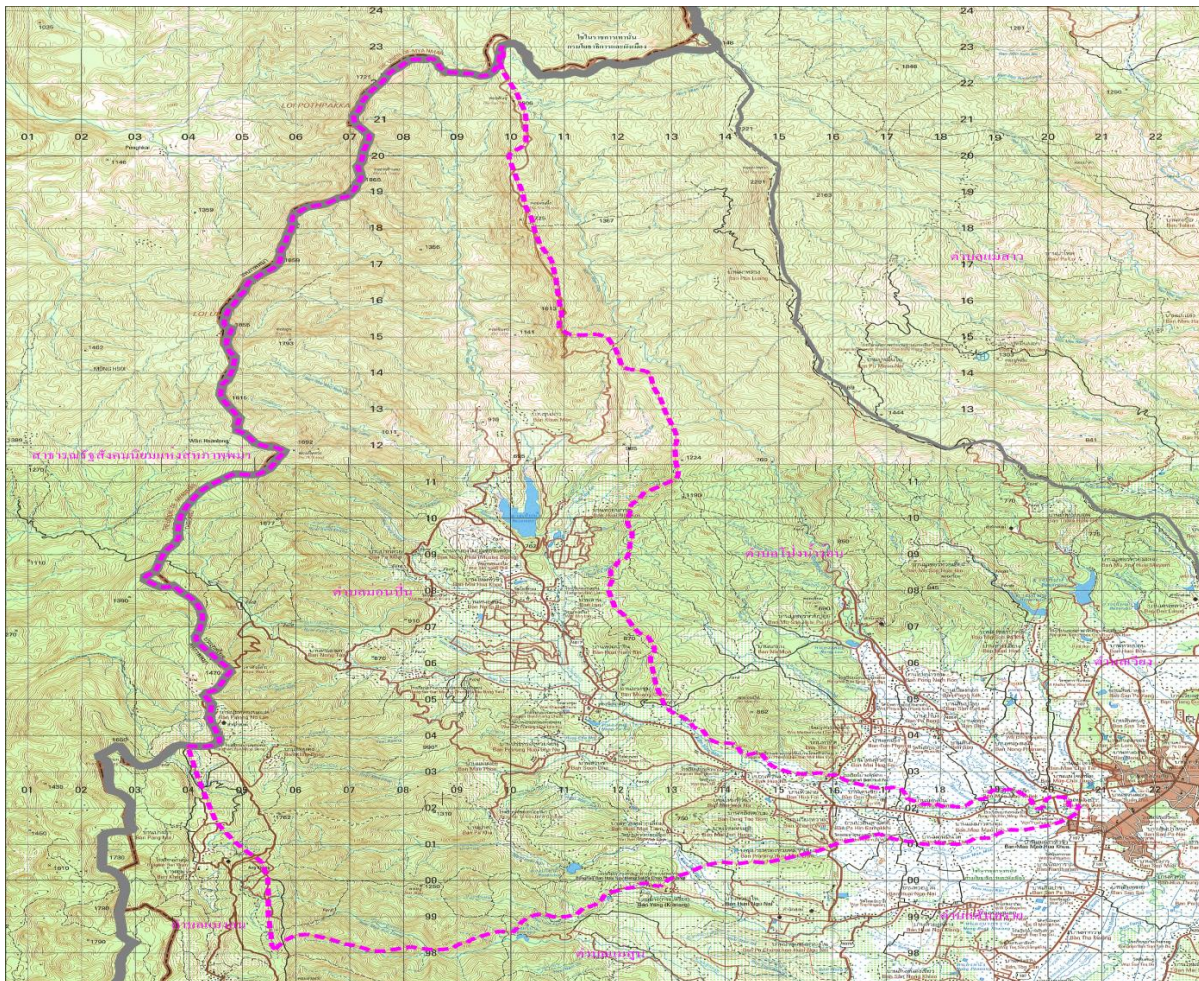
เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

สภาพทั่วไป

๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง

อาณาเขต มีพื้นที่รวม ๑๖๘ ตารางกิโลเมตร



เขตการปกครอง

- ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลโป่งน้ำร้อน
- ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลสันทราย
- ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลเวียง
- ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ประเทศพม่า

๓. ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสูง และเป็นพื้นที่ราบเชิงเขา มีลำน้ำแม่ผะ และลำน้ำมาว ไหลผ่านพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีลำห้วยเล็กๆ อยู่หลายแห่ง

๔. ลักษณะภูมิอากาศ

แบ่งเป็น ๓ ฤดู

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม - เดือนมิถุนายน อากาศจะค่อนข้างร้อน อุณหภูมิเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ ๓๗ - ๔๐ องศาเซลเซียส

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - เดือนตุลาคม โดยจะมีฝนตกชุก ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ยต่อปี ประมาณ ๔๕ มิลลิเมตร อุณหภูมิเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ ๓๐ - ๓๒ องศาเซลเซียส

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน - เดือนกุมภาพันธ์ อากาศหนาวเย็น อุณหภูมิอยู่ระหว่าง ๑ - ๑๘ องศาเซลเซียส

๕. เขตการปกครอง

ตำบลม่อนปิ่นแบ่งเขตการปกครองท้องที่ ออกเป็น ๑๕ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านแม่มาวชี้เหล็ก มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๙๓๓ ไร่

โดยมีนายประสิทธิ์ พรหมเทศ เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๒ บ้านแม่มาวต้นดุ่ม มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๖๖๙ ไร่

โดยมีนายสมพงษ์ ศิริภทรนุกูล เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๓ บ้านม่อนปิ่นเหนือ มีพื้นที่ทั้งหมด จำนวนประมาณ ๑,๗๐๐ ไร่

โดยมีนายวิชัย จันทรส เป็นกำนันตำบลม่อนปิ่น

หมู่ที่ ๔ บ้านป่าฮั่น มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๔๒๗ ไร่

โดยมีนายอินสม ปัญญา เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๕ บ้านลาน มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑,๘๐๐ ไร่

โดยมีนายจันทรแก้ว หน่อแก้ว เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยนา มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑,๔๐๐ ไร่

โดยมีนายณรงค์ ยินสา เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๗ บ้านสวนชา มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑,๒๐๐ ไร่

โดยมีนายคำนิง กอบแก้ว เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๘ บ้านหนองบัว มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๕๖ ไร่

โดยมีนายสนั่น ใจพันธ์ เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๙ บ้านเวียงห้วย มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๐๒๐ ไร่

โดยมีนายธงชัย ส่างสุ เป็นผู้ใหญ่บ้าน

- หมู่ที่ ๑๐ บ้านม่วงชุม มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๕๐๐ ไร่
โดยมีนายเสถียร คำชุม เป็นผู้ใหญ่บ้าน
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านป่าคา มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๕๐๐ ไร่
โดยมีนายวิชัย ศิริชัย เป็นผู้ใหญ่บ้าน
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านม่อนปิ่นใต้ มีเนื้อที่ประมาณ ๔๐๑ ไร่
โดยมีนายสุรินทร์ ศรีวรรณตัน เป็นผู้ใหญ่บ้าน
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านเด่นชัย มีเนื้อที่ประมาณ ๓๑๐ ไร่
โดยมีนายปรีชา รัตนธรรม เป็นผู้ใหญ่บ้าน
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านขอบด้ง มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๕๐๐ ไร่
โดยมีนายจะก่า เขมิกา เป็นผู้ใหญ่บ้าน
- หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองไผ่ มีเนื้อที่ประมาณ ๓,๒๐๐ ไร่
โดยมีนายประพันธ์ อุดมเกษตรศิริ เป็นผู้ใหญ่บ้าน

๖.ประชากร

- จำนวนหลังคาเรือนทั้งหมดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ๕,๐๕๒ ครัวเรือน
 - มีประชากร ทั้งหมด ๑๗,๓๓๔ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘)
- มีประชากรทั้งสิ้น ๑๗,๖๑๗ คน แยกเป็นชาย ๘,๗๓๔ คน หญิง ๘,๘๘๓ คน จำนวน ๕,๐๗๒

ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	แม่มาวซี้เหล็ก	๔๑๕	๔๑๘	๘๓๓	๒๕๗
๒	แม่มาวต้นดู่	๓๒๓	๓๕๙	๖๘๒	๒๒๘
๓	ม่อนปิ่นเหนือ	๕๒๔	๕๖๙	๑,๐๙๓	๓๕๒
๔	ป่าฮั่น	๑๘๗	๑๘๔	๓๗๑	๑๐๕
๕	ลาน	๑,๔๓๘	๑,๔๗๑	๒,๙๐๙	๑,๐๗๓
๖	หัวนา	๓๓๖	๓๓๕	๖๗๑	๒๓๕
๗	สวนซา	๔๙๘	๕๐๘	๑,๐๐๖	๒๘๔
๘	หนองบัว	๒๑๙	๒๓๖	๔๕๕	๑๖๕
๙	เวียงหวาย	๑,๓๓๗	๑,๓๐๑	๒,๖๓๘	๖๖๑
๑๐	ม่วงชุม	๘๖๑	๘๓๕	๑,๖๙๖	๕๔๖
๑๑	ป่าคา	๘๗๐	๙๐๔	๑,๗๗๔	๕๒๖
๑๒	ม่อนปิ่นใต้	๓๖๘	๔๐๒	๗๗๐	๒๐๐
๑๓	เด่นชัย	๑๕๔	๑๘๔	๓๓๘	๙๖
๑๔	ขอบด้ง	๔๖๘	๔๖๙	๙๓๗	๑๔๗
๑๕	หนองไผ่	๗๓๖	๗๐๘	๑,๔๔๔	๒๙๗
รวม		๘,๗๓๔	๘,๘๘๓	๑๗,๖๑๗	๕,๐๗๒

- จำนวนประชากรแฝงประมาณ ๔,๐๐๐ คน
- จำนวนประชากรที่พิการทุพพลภาพหรือป่วยเรื้อรังในเขตพื้นที่ ๑๒๙ คน
- ความหนาแน่นของประชากร ๑๒๘.๗ คน/ตารางกิโลเมตร
- อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากร ร้อยละ ๐.๙

จำนวนประชากร ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๕๗ จำนวน ๑๗,๔๗๒ คน

- ลักษณะอาชีพของประชากร
- ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ๒,๘๘๗ คน
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ/รัฐ ๑๖๐ คน
- อาชีพรับจ้างทั่วไป ๒,๓๒๑ คน
- ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอื่น ๆ ๕๕๙ คน
- กำลังศึกษา ๑,๕๖๘ คน

๗.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม การจราจร

ถนน	๑๓๐	สาย
ประเภทถนน		
- ถนนลูกรัง	๑๓	สาย
- ถนนลาดยาง	๘	สาย
- ถนนคอนกรีต	๑๐๙	สาย
- อื่น ๆ	-	สาย
สะพาน	๑๓	แห่ง
สะพานลอยคนข้าม	-	สาย
แม่น้ำ	๒	แห่ง
คลองที่เป็นทางสัญจรทางน้ำ	-	แห่ง

การจัดคมนาคมขนส่งมวลชน ได้แก่

รถโดยสารขนาดเล็กจำนวน	๑๒	คัน
รถไฟ	-	คัน
เครื่องบิน	-	คัน
เรือ	-	คัน

โทรคมนาคม ได้แก่

☒ โทรศัพท์ ☒ อินเทอร์เน็ต

การสื่อสาร

- โทรศัพท์ส่วนบุคคลในพื้นที่ ๔๓๐ เลขหมาย
- โทรศัพท์สาธารณะในเขตพื้นที่ ๑๑ เลขหมาย
- จำนวนชุมสายโทรศัพท์ในเขตพื้นที่ ๓ ชุมสาย
- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง
- สถานีวิทยุกระจายเสียง ๑ สถานี

- สถานีวิทยุโทรทัศน์	-	สถานี
- สื่อมวลชนในพื้นที่ / หนังสือพิมพ์	-	ฉบับ
- ระบบเสียงตามสาย / หอกระจายข่าวในพื้นที่จำนวน	๑๕	หมู่บ้าน
- หน่วยงานที่มีข่ายวิทยุสื่อสารในพื้นที่	๒	แห่ง

การประปา

- จำนวนครัวเรือนที่ใช้ประปา	๒,๘๔๑	ครัวเรือน
- หน่วยงานเจ้าของกิจการประปา	-	ครัวเรือน
- น้ำประปาที่ผลิต	-	ลบ.ม. / วัน
- น้ำประปาที่ใช้	-	ลบ.ม. / วัน
- แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปา	-	แห่ง
- แหล่งน้ำดิบสำรอง	-	แห่ง

๒.๖ ไฟฟ้า

- จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า	๕,๐๐๐	ครัวเรือน
- พื้นที่ที่ได้รับบริการไฟฟ้าร้อยละ	๙๙.๙๐	ของพื้นที่ทั้งหมด
- ไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟฟ้าส่องสว่าง) จำนวน	๕๐๐	จุด

๓. ลักษณะการใช้ที่ดิน

- พื้นที่พักอาศัย	-	ไร่
- พื้นที่พาณิชยกรรม	-	ไร่
- พื้นที่ตัวหน่วยงานของรัฐ	-	ไร่
- สวนสาธารณะ / นันทนาการ	-	ไร่
- พื้นที่เกษตรกรรม	๑๑,๒๒๗	ไร่
- พื้นที่ตั้งสถานศึกษา	-	ไร่
- พื้นที่ว่าง	-	ไร่

๔. ด้านเศรษฐกิจ

- รายได้ / ประชากร รายได้เฉลี่ยของประชากร	๖๔,๕๓๐	คน / ปี
- เกษตรกรรม	๒,๒๕๑	ครัวเรือน
- มูลค่าผลผลิตทางการเกษตร	-	บาท

การพาณิชยกรรมและบริการ

- สถานีบริการน้ำมัน	๒	แห่ง
- ปั๊มน้ำมัน (หลอด)	๘	แห่ง
- ศูนย์การค้า / ห้างสรรพสินค้า	-	แห่ง
- ตลาดสด	๑	แห่ง
- ร้านค้าทั่วไป	๒๓๘	แห่ง

สถานประกอบเทศบาลนิชย์

- สถานธนาบาล	-	แห่ง
- ท่าเทียบเรือ	-	แห่ง
- โรงฆ่าสัตว์	-	แห่ง

- โรงสีข้าวขนาดเล็ก	๕	แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดใหญ่	๑	แห่ง

สถานประกอบการด้านบริการ

- โรงแรม	-	แห่ง
- ธนาคารชุมชน	๑	แห่ง
- โรงภาพยนตร์	-	แห่ง
- สถานที่จำหน่ายอาหารตาม พ.ร.บ. สาธารณสุข	-	แห่ง

การอุตสาหกรรม

- ลักษณะการประกอบอุตสาหกรรมในท้องถิ่น	-	แห่ง
- โรงงาน	-	แห่ง
- จำนวนแรงงาน	-	คน

การท่องเที่ยว

- จำนวนแหล่งท่องเที่ยว	๖	แห่ง
- จำนวนนักท่องเที่ยว	๕,๐๐๐	คน/ปี
- รายได้จากการท่องเที่ยว	-	บาท / ปี
- ค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยว	๕๐๐,๐๐๐	บาท / ปี

การปศุสัตว์

- พื้นที่ปศุสัตว์	๑,๐๐๐	ไร่
- จำนวนครุฑเรือนในภาคการปศุสัตว์	๑,๓๕๑	ครุฑเรือน
- ผลผลิตทางการปศุสัตว์	๔	ประเภท
- มูลค่าผลผลิตทางการปศุสัตว์	-	บาท / ปี

๙. ด้านสังคม

๙.๑ ด้านการศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน ๖ แห่ง ๒ สาขา ได้แก่

โรงเรียน	สถานที่ตั้ง	จน. นร. อนุบาล	จน.นร. ป.๑-ป.๖	จน.นร. ม.๑-ม.๓	รวม
๑.โรงเรียนบ้านม่อนปิ่น	ม่อนปิ่นเหนือ หมู่ที่ ๓	๕๘	๑๕๓	๑๘๘	๓๙๙
๒.โรงเรียนบ้านห้วยนา	ห้วยนา หมู่ที่ ๖	๓๔	๑๕๑	-	๑๘๕
๓.โรงเรียนบ้านเวียงหวาย	เวียงหวาย หมู่ที่ ๙	๗๕	๓๔๕	-	๔๒๐
๔.โรงเรียนบ้านม่วงชุม	ม่วงชุม หมู่ที่ ๑๐	๑๐๓	๓๕๒	๒๓๗	๖๙๒
๕.โรงเรียนบ้านลาน	บ้านลาน หมู่ที่ ๕	๑๐๖	๒๗๔	-	๓๘๐
๖.โรงเรียนบ้านขอบด้ง	ขอบด้ง หมู่ที่ ๑๔	๖๗	๑๙๒	-	๒๕๙
๗.โรงเรียนบ้านม่วงชุม(สาขาสวนชา)	สวนชา หมู่ที่ ๗	๑๐	๑๖	-	๒๖
๘.โรงเรียนบ้านห้วยนา(สาขาห้วยหมากเหลี่ยม)	ห้วยหมากเหลี่ยม หมู่ที่ ๖	๑๑๖	๑๒๕	-	๒๔๑
ศูนย์การศึกษาอกระบบห้วยนกกก	บ้านห้วยนกกก หมู่ที่ ๑๕	๒๑	๑๓	-	๓๔
รวมทั้งสิ้น		๖๑๑	๑,๖๓๔	๔๒๕	๒,๖๘๓

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๘ แห่ง ได้แก่

ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานที่ตั้ง	จำนวนนักเรียน	หมายเหตุ
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลาน	หมู่ที่ ๕ บ้านลานนอก	๓๒	
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว	หมู่ที่ ๘ บ้านหนองบัว	๔๖	
๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงชุม	หมู่ที่ ๑๐ บ้านม่วงชุม	๗๔	
๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต่า	หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองเต่า	๒๔	
๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเด่นชัย	หมู่ที่ ๑๓ บ้านเด่นชัย	๔๓	
๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนอแล	หมู่ที่ ๑๔ บ้านนอแล	๖๘	
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่	หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองไผ่	๒๐	
๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยนกกก	หมู่ที่ ๑๕ บ้านห้วยนกกก	๒๑	
รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น			๓๒๘	

๙.๒ ศาสนา

- ผู้นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙.๗๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- วัดจำนวน ๑๒ แห่ง
- ผู้นับถือศาสนาอิสลาม - ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- มัสยิด - แห่ง
- ผู้นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๐.๒๑ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- โบสถ์ ๒ แห่ง
- ผู้นับถือศาสนาอื่น ๆ ร้อยละ ๑ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- วัด/สำนักสงฆ์ จำนวน ๑๒ แห่ง อาศรม จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

วัด/สำนักสงฆ์	สถานที่ตั้ง	หมายเหตุ
๑. วัดคณานิคมิต	บ้านแม่मारขี้เหล็ก หมู่ที่ ๑	
๒. วัดปทุมมาวาส	บ้านหนองบัว หมู่ที่ ๘	
๓. วัดสุวรรณาราม	บ้านม่อนปิ่นเหนือ หมู่ที่ ๓	
๔. วัดสุนทรวาส	บ้านเวียงหวาย หมู่ที่ ๙	
๕. วัดพระธาตุเฉลิมพระเกียรติฯ	บ้านเวียงหวาย หมู่ที่ ๙	
๖. วัดห้วยนา	บ้านห้วยนา หมู่ที่ ๖	
๗. วัดสวนชา	บ้านสวนชา หมู่ที่ ๗	
๘. วัดม่วงชุม	บ้านม่วงชุม หมู่ที่ ๑๐	
๙. วัดบ้านลาน	บ้านลาน หมู่ที่ ๕	
๑๐. วัดโพธิ์ทอง	บ้านลาน หมู่ที่ ๒	
๑๑. วัดหนองบัว	บ้านลาน หมู่ที่ ๕	
๑๒. วัดนอแล	บ้านขอบด้ง หมู่ที่ ๑๔	
๑๓. อาศรมบัณฑิตอาสา	บ้านป่าคำ ณ. หมู่ที่ ๑๑	

๙.๓ วัฒนธรรมประเพณีที่สำคัญ

- สลากภัตร เดือนกันยายน - เดือนตุลาคม
- ปอยเทียน เดือนตุลาคม - เดือนพฤศจิกายน
- ปอยส่างลอง เดือนเมษายน - เดือนพฤษภาคม
- ประเพณีกินวอ เดือนมกราคม - เดือนกุมภาพันธ์

๙.๕ กีฬา / นันทนาการ

- สนามกีฬาเอนกประสงค์	จำนวน	๓	แห่ง
- สนามฟุตบอล	จำนวน	๕	แห่ง
- สนามบาสเกตบอล	จำนวน	๓	แห่ง
- สนามตะกร้อ	จำนวน	๕	แห่ง
- สระว่ายน้ำ	จำนวน	-	แห่ง
- ห้องสมุดประชาชน	จำนวน	-	แห่ง
- สนามเด็กเล่น	จำนวน	๘	แห่ง
- สวนสาธารณะ	จำนวน	-	แห่ง
- อื่น ๆ (ระบุ)	จำนวน	-	แห่ง

๑๐. ด้านสาธารณสุข

๑๐.๑ โรงพยาบาลในเขตพื้นที่

- โรงพยาบาล	จำนวน	-	แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน	๒	แห่ง
- ศูนย์บริการสาธารณสุข	จำนวน	-	แห่ง
- เตียงคนไข้จำนวน	จำนวน	๑๐	เตียง
- คลินิกเอกชนจำนวน	จำนวน	๓	แห่ง

๑๐.๒ บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลทุกแห่ง ทุกสังกัดในเขตพื้นที่

- แพทย์	จำนวน	-	คน
- พยาบาล	จำนวน	๑	คน
- ทันตสาธารณสุข	จำนวน	๑	คน
- เภสัชกร	จำนวน	-	คน
- เจ้าพนักงานส่งเสริมสาธารณสุข	จำนวน	๔	คน
- พนักงานอนามัย	จำนวน	๕	คน
- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	จำนวน	-	คน
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	จำนวน	-	คน
- อสม.	จำนวน	๒๓๒	คน

๑๑. ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

อุณหภูมิสูงสุด ๔๐ องศาเซลเซียส	ต่ำสุด ๑๐ องศาเซลเซียส
อุณหภูมิเฉลี่ยต่อเดือน มี.ค. - มิ.ย.	๔๐ องศาเซลเซียส

อุณภูมิเฉลี่ยต่อเดือน ก.ค. - ต.ค. ๓๐ องศาเซลเซียส
 อุณภูมิเฉลี่ยต่อเดือน พ.ย. - ก.พ. ๑๐ องศาเซลเซียส
 ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย สูงสุด ๔๕ มิลลิเมตร ต่ำสุด - มิลลิเมตร

๑๒. ด้านแหล่งน้ำ

๘.๑ หนองบึง	จำนวน	๔	แห่ง
๘.๒ คลอง ลำธาร ห้วย	จำนวน	๑๐	แห่ง
๘.๓ รางระบายน้ำ	จำนวน	๑๐๐	แห่ง
๘.๔ น้ำเสีย	จำนวน	-	แห่ง
๘.๕ ขยะ กำจัดโดยส่งไปกำจัด ณ บ่อกำจัดขยะ			

ของเทศบาลเวียงผาง	จำนวน	๑๓	หมู่บ้าน
-------------------	-------	----	----------

๑๓. ด้านการเมืองการปกครอง

๑๓.๑ กำนันผู้ใหญ่บ้าน	จำนวน	๑๕	คน
๑๓.๒ จำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่น	จำนวน	๓๐	คน
๑๓.๓ การจัดเก็บภาษีรายได้ของท้องถิ่น ประกอบด้วย			
๑๓.๓.๑ ภาษีบำรุงท้องที่			
๑๓.๓.๒ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน			
๑๓.๓.๓ ภาษีป้าย			

ข้อมูลอื่นๆ

๑. ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ดิน สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินแดง และดินลูกรัง (ดินภูเขา)

น้ำ พื้นที่ส่วนใหญ่จะมีน้ำตามธรรมชาติ มีลำห้วยเล็กๆ อยู่หลายแห่ง

ป่าไม้ พื้นที่ของตำบลเกือบร้อยละ ๖๐ อยู่ในเขตป่าไม้ และอุทยานแห่งชาติ

๒. สถานที่ราชการที่อยู่ในเขตตำบลม่อนปิน

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓
สำนักงานอุทยานแห่งชาติดอยผ้าห่มปก (สาขาน้ำร้อน)	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๗
สำนักงานเขื่อนไฟฟ้าพลังน้ำแม่มาว	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๕
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านม่อนปิน	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านม่วงชุม	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑๐
สถานีตำรวจชุมชนตำบลม่อนปิน	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๖
โรงเรียนบ้านม่อนปิน	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓
โรงเรียนบ้านเวียงหวาย	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๙
โรงเรียนบ้านห้วยนา	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๖
โรงเรียนบ้านม่วงชุม	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑๐
โรงเรียนบ้านลาน	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๕
โรงเรียนบ้านห้วยนา(สาขาห้วยหมากเหลี่ยม)	ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๙

๓. มวลชนจัดตั้ง

ลูกเสือชาวบ้าน	๑๘๐	คน
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๕๐	คน
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน	๑๕	คน
ตำรวจบ้าน	๓๐	คน
อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุตำบลม่อนปิน	๔	คน

๓.๑ การสรุปสถานการณ์การพัฒนา

๓.๑.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค Swot Analysis

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ งบประมาณรายจ่ายประจำปีมากกว่า ๖๐ ล้านบาท
๒. ในแผนอัตรากำลังสามปีได้กำหนดบุคลากรครอบคลุมไว้ทุกตำแหน่ง
๓. มีการสรรหาตำแหน่งผู้บริหารที่ว่างและตำแหน่งปฏิบัติงานที่ว่าง
๔. ข้าราชการมีวุฒิการระดับปริญญาตรีมากที่สุด
๓. มีการประชุมผู้บริหาร และพนักงานเป็นประจำทุกเดือน
๕. มีประเพณี และศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลาย
๗. มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์
๘. มีสภาพพื้นที่เหมาะสมสำหรับภาคการเกษตรและมีผลผลิตที่มีคุณภาพ มีชื่อเสียงระดับจังหวัด
๙. มีพื้นที่ติดแนวชายแดน และมีเขตพื้นที่ติดต่อกับตำบลอื่น ๆ ทุกทิศ สามารถติดต่อกับพื้นที่อื่นได้สะดวกรวดเร็ว

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร และตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล
๒. ข้าราชการไม่มีความรู้ความความเชี่ยวชาญด้านระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่ใช้งานในหน้าที่ตามกำหนดตำแหน่ง เช่น กรรมการกำหนดราคากลาง
๓. การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารที่มาจากทางเลือกตั้ง
๔. ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กรมส่งเสริมฯ จัดอบรม
๖. เป็นท้องถิ่นขนาดใหญ่ และมีพื้นที่กว้าง สภาพเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำและภูเขาสูง บางหมู่บ้านตั้งอยู่ในพื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติและเขตป่าอุทยาน และไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
๗. ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบส่วนหนึ่งไม่ได้รับการศึกษาและฐานะยากจน(กลุ่มชนเผ่า)
๘. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมและใช้สารเคมีในการเร่งผลผลิต

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งสายบริหาร และตำแหน่งสายปฏิบัติที่ว่าง
๒. มีการส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา และอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓. มีการจัดอบรมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม, อบรมวินัย และอบรมระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้แก่พนักงาน
๔. มีการมอบหมายงานในตำแหน่งที่ว่างให้ข้าราชการรักษาราชการแทนทำให้การบริหารงานมีความต่อเนื่อง
๖. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ รวมถึงแหล่งวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๗. มีการบูรณาการในการทำงานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น

๘. การถ่ายโอนภารกิจให้ อบต. ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒
๙. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาท้องถิ่นจากหน่วยงานภาครัฐ
๙. การเข้าสู่การประชาคมอาเซียนของประเทศไทยในปี ๒๕๕๘ อย่างสมบูรณ์

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เช่น นักวิชาการเกษตร นักทรัพยากร
๒. การบริหารงานท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง
๓. ข้อจำกัดด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและบริหารงานท้องถิ่น
๔. มีพื้นที่ติดแนวชายแดน และมีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวน และเขตอุทยาน และไม่มีเอกสารสิทธิในที่ทำกิน
๕. ความหลากหลายทางประเพณีวัฒนธรรมของชนเผ่าในเรื่องความเชื่อ วิถีชีวิต ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร
๖. สภาพพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในการเกิดสาธารณภัย ได้แก่ อุทกภัย ดินถล่ม ภัยแล้ง ไฟป่าและหมอกควัน
๗. ปัญหาความรู้หนังสือของกลุ่มชนเผ่า
๘. ประชาชนมีความเสี่ยงในเรื่องของยาเสพติด และโรคติดต่อ และสภาพแวดล้อมที่ปนเปื้อนสารเคมี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมคิดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้านการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน รวมทั้งตระหนักถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่ดีที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและการจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงการเพิ่มผลผลิตของเกษตรกรยกระดับรายได้ของเกษตรกร การส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อกระจายรายได้ให้แก่ราษฎรในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึงพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
--

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดใหญ่ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา และ กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๙ อัตรา และปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ๕๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ยังเป็นปัจจัยอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นอยู่ เพื่อแก้ปัญหาในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานราชการ จึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังและกำหนดโครงสร้างขึ้นใหม่ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว จึงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ อยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร - งานระบบสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด - ฯลฯ	๑. สำนักปลัด อบต. <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร - งานระบบสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด - ฯลฯ	

๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานติดตามประเมินผล - รายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ <u>งานบริหารงานบุคคล</u> - งานอัตรากำลัง - งานส่งเสริมการบริหารงานบุคคล - งานพัฒนาสายความก้าวหน้าทางอาชีพ	๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานติดตามประเมินผล - รายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ <u>งานบริหารงานบุคคล</u> - งานอัตรากำลัง - งานส่งเสริมการบริหารงานบุคคล - งานพัฒนาสายความก้าวหน้าทางอาชีพ	
- และการปรับอัตราเงินเดือน - งานพิจารณาหลักเกณฑ์ขึ้นเงินเดือน - งานควบคุมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานประเมินผลทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ - งานสรรหาข้าราชการและบุคลากร - งานสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างตามสัญญา - งานสารสนเทศเพื่องานบริหารงานบุคคล - รายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และระเบียบ - งานนิติกรรม/สัญญา - งานวินัยของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับภัยต่าง ๆ - งานกู้ภัยต่าง ๆ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ <u>งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</u>	- และการปรับอัตราเงินเดือน - งานพิจารณาหลักเกณฑ์ขึ้นเงินเดือน - งานควบคุมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานประเมินผลทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ - งานสรรหาข้าราชการและบุคลากร - งานสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างตามสัญญา - งานสารสนเทศเพื่องานบริหารงานบุคคล - รายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และระเบียบ - งานนิติกรรม/สัญญา - งานวินัยของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับภัยต่าง ๆ - งานกู้ภัยต่าง ๆ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ <u>งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</u>	

๑.๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานข้อมูล ๑.๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน -งานสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรสตรี ๑.๖.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน	๑.๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานข้อมูล ๑.๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน -งานสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรสตรี ๑.๖.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน	
๑.๗ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันและแก้ไขยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ งานชีวอนามัย - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๘. งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๗ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันและแก้ไขยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ งานชีวอนามัย - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๘. งานส่งเสริมการเกษตร	

- งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	- งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล - งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบัญชี</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานการรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - จัดทำแผนพัสดุและแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานวางระบายน้ำ	๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบัญชี</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานการรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - จัดทำแผนพัสดุและแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานวางระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานจัดการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานจัดการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – พ.ศ. ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (พง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
คนตักแต่งสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานรับ-ส่งหนังสือ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป(พนักงานดับเพลิง)	-	๔	๔	๔	+๔			
คนงานทั่วไป(พนักงานกู้ชีพกู้ภัย)	-	๓	๓	๓	+๓			
คนงานทั่วไป(พนักงานกู้ชีพกู้ภัย)	-	๑	๑	๑				ว่าง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานแผนที่ภาษี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๔	๖	๖	๖	-	+๒	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๘	๖	๖	๖	-	-๒	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานสันทนการ	-	๑	๑	๑	+๑			
รวม	๘๒	๙๒	๙๒	๙๒	+๘/-๐	+๓/-๒	-	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)		(๕)			(๖)			(๗)			(๘)			(๙)
		ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๗๒๐	-	๑	-	-	-	-	-	๕๘๘,๗๒๐	๒๔,๘๔๐	-	๕๘๘,๗๒๐	๖๑๓,๕๖๐		
๒	รองปลัด อบต.ระดับต้น	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๔๐๑,๙๔๐	๑๕,๐๖๐	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๑๗,๐๐๐	ว่าง	
	สำนักปลัด																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดระดับต้น	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐		๑			+๑	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๐๗,๒๒๐	ว่าง	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไประดับต้น	ต้น	๑	๑	๒๙๕,๐๒๐		๑			-	-	-	๒๙๕,๐๒๐	๑๕,๗๘๐	-	๒๙๕,๐๒๐	๓๑๐,๘๐๐		
๕	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปก.	๑	๑	๑๙๗,๖๔๐		๑			-	-	-	๑๙๗,๖๔๐	๘,๒๘๐	-	๑๙๗,๖๔๐	๒๐๕,๙๒๐		
๖	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	ปก./ชก.		-	๓๕๕,๓๒๐		๑			+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐		๑			-	-	-	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	-	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐		
๘	นิติกรชำนาญการ	ปก.	๑	๑	๒๗๐,๖๖๐		๑			-	-	-	๒๗๐,๖๖๐	๑๑,๑๖๐	-	๒๗๐,๖๖๐	๒๘๑,๘๒๐		
๙	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐		๑			+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง	
๑๐	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ปก.	๑	๑	๑๙๘,๓๐๐		๑			-	-	-	๑๙๘,๓๐๐	๘,๒๘๐	-	๑๙๘,๓๐๐	๒๐๖,๕๘๐		
๑๑	จพง.ธุรการ(ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑			+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง	
๑๒	จพง.ธุรการปฏิบัติงาน	ปง.	๑	๑	๑๔๗,๑๒๐		๑			-	-	-	๑๔๗,๑๒๐	๔,๓๒๐	-	๑๔๗,๑๒๐	๑๕๑,๔๔๐		
๑๓	จพง.สาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑			+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง	
๑๔	จพง.สาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑			+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง	
๑๕	จพง.พัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑			+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง	
๑๖	จพง.ป้องกันฯ (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑			+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง	
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐		๑			-	-	-	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๘	ผช.นวก.เกษตร		๑	-	๑๘๐,๐๐๐		๑			+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	ว่าง	
๑๙	ผช.นัก.พัฒนาชุมชน		๑	-	๑๘๐,๐๐๐		๑			+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	ว่าง	
๒๐	ผช.จพง.ธุรการ		๑	๑	๑๕๖,๒๔๐		๑			-	-	-	๑๕๖,๒๔๐	๗,๙๓๒	-	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๔,๑๗๒		
๒๑	ผช.จพง.ธุรการ		๑	-	๑๕๙,๔๒๐		๑			+๑	-	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐	๑๕๙,๔๒๐	ว่าง	
๒๒	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๖,๘๐๐		๑			-	-	-	๑๓๖,๘๐๐	๖,๗๖๘	-	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๓,๕๖๘		
๒๓	คนตกแต่งสวน		๑	๑	๑๕๙,๔๒๐		๑			-	-	-	๑๕๙,๔๒๐	๘,๔๔๘	-	๑๕๙,๔๒๐	๑๖๗,๘๖๘		
๒๔	ช่างก่อสร้าง		๑	๑	๑๕๖,๒๔๐		๑			-	-	-	๑๕๖,๒๔๐	๗,๙๓๐	-	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๔,๑๗๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๕	พนักงานรับส่งหนังสือ		๑	๑	๑๒๐,๐๐๐		๑			-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๒๐,๐๐๐		๑			-	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-		๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๕๑	พนักงานแผนที่ภาษี (ว่าง)		๑	-	๑๒๐,๐๐๐		๑		+๑	-	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-		๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	ว่าง
	กองช่าง																	
๕๒	ผู้ดำเนินการกองช่างระดับต้น	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐		๑			-	-	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	-		๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	
๕๓	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐			๑		+๑		๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐			๓๙๓,๖๐๐	๔๐๗,๒๒๐	เพิ่ม
๕๔	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑		+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-		๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
๕๕	นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๗,๙๖๐		๑			-	-	๑๗๗,๙๖๐	๗,๐๘๐	-		๑๗๗,๙๖๐	๑๘๕,๐๔๐	
๕๖	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ปง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐		๑			-	-	๑๘๘,๖๔๐	๗,๔๔๐	-		๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	
๕๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑		+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-		๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่าง
๕๘	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑		+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-		๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๕๙	ผช.นายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๙,๔๒๐		๑			-	-	๑๕๙,๔๒๐	๘,๕๓๒	-		๑๕๙,๔๒๐	๑๖๗,๙๕๒	
๖๐	ผช.นายช่างโยธา		๑	-	๑๕๙,๔๒๐		๑		+๑	-	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-		๑๕๙,๔๒๐	๑๕๙,๔๒๐	ว่าง
๖๑	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	-	๑๕๙,๔๒๐		๑		+๑	-	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-		๑๕๙,๔๒๐	๑๕๙,๔๒๐	ว่าง
๖๒	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๕๙,๔๒๐		๑			-	-	๑๕๙,๔๒๐	๙,๗๙๖	-		๑๕๙,๔๒๐	๑๖๙,๒๑๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๖๓	คนงานทั่วไป (๔)		๔	๔	๔๘๐,๐๐๐		๔			-	-	๔๘๐,๐๐๐	-	-		๔๘๐,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐	
๖๔	พนักงานประจำรถขยะ (๓)		๓	๓	๓๖๐,๐๐๐		๓			-	-	๓๖๐,๐๐๐	-	-		๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	
	กองการศึกษา																	
๖๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาระดับต้น	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐		๑			-	-	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	-		๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	
๖๖	หัวหน้าฝ่ายงานศึกษาระดับต้น	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐		๑		+๑	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	-		๓๙๓,๖๐๐	๔๐๗,๒๒๐	ว่าง
๖๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑		+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-		๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
๖๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑		+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-		๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง
๖๙	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปง.	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐		๑			-	-	๒๐๗,๒๔๐	๗,๓๒๐	-		๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	
๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) (๒)		๒	๒			๒			-	-	-	-	-		-	-	
๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๖)		๖	๖			๖			-	-	-	-	-		-	-	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๗๒	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐		๑				-	-	๑๑๖,๒๘๐	๖,๙๗๒	-	๑๑๖,๒๘๐	๑๒๓,๒๕๒	
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (๖)		๖	๖			๖				-	-	-	-	-	-	-	
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (๔) ว่าง		๔	-			๔			+๔	-	-	-	-	-	-	-	
๗๕	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๗๖	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๒๐,๐๐๐		๑				-	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๗๗	พนักงานสนับสนุนการ		๑	๑	๑๒๐,๐๐๐		๑				-	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๑๒๐,๐๐๐		๑			+๑	-	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	ว่าง
	รวม															-	-	
	หักยอดประมาณเงินอุดหนุน (เช่น เงินเดือนครู/ผดต./ชรก.ถ่ายโอน ซึ่งเบิกจากงบที่กรมจัดสรร) **ไม่ต้องใส่สูตรคำนวณ**														-	-	๐	
(๑๐)	ยอดรวมคงเหลือ (คือ ค่าใช้จ่ายสุทธิที่ อปท.ต้องเบิกจ่ายจากงบประมาณของ อปท.)														-	๑๖,๘๑๕,๐๕๗	๑๗,๒๖๘,๑๓๔	
(๑๑)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% (คิดจากร้อยละ ๒๐ ของค่าใช้จ่ายจริงในปีงบประมาณที่ผ่านมา)														-	๑,๘๑๗,๗๙๖.๖๑	๓,๔๕๓,๖๒๖.๘๐	
(๑๒)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)														-	๑๘,๖๓๒,๘๕๓.๖๑	๒๐,๗๒๑,๗๖๐.๘๐	
คิดเป็นร้อยละ....ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๑๒)*๑๐๐/งบประมาณปี ๕๙															-	๓๐.๐๕	๓๑.๘๓	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

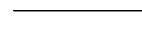
๖๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

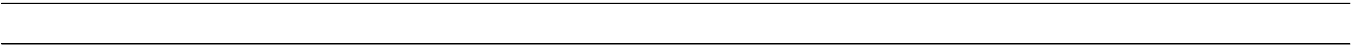
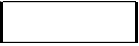
๖๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

๖๕,๑๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

๑๖๔๑๓๗๘๐	๑๖๘๕๓๒๓๔
๑๘๑๗๗๙๖.๖๑	๓๓๗๐๖๔๖.๘๐
๑๘๒๓๑๕๗๖.๖๑	๒๐๒๒๓๘๘๐.๘๐
๒๙.๔๑	๓๑.๐๗

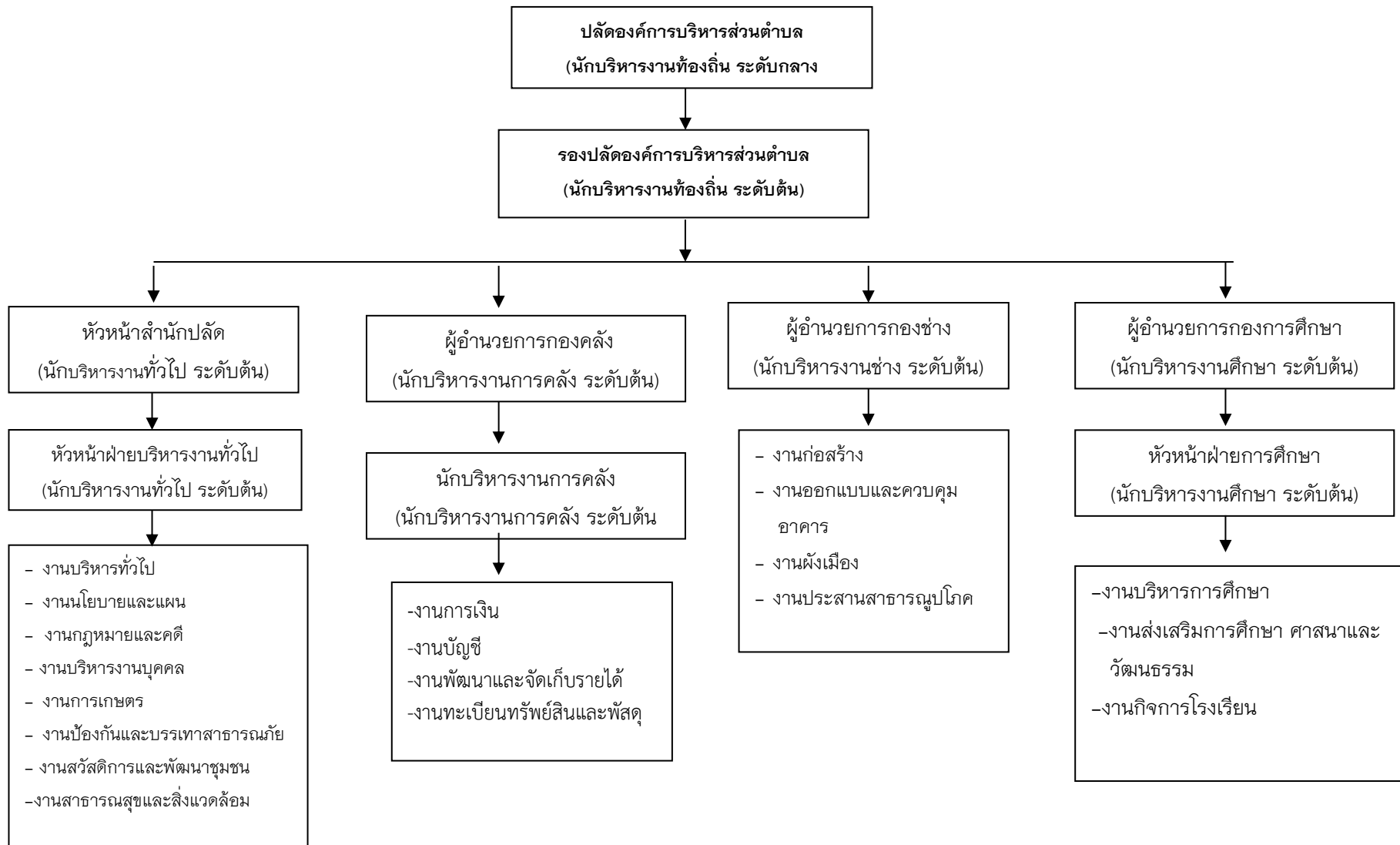
ผลรวมในแผนอัตรากำลังฉบับประทับตราท้องถิ่น



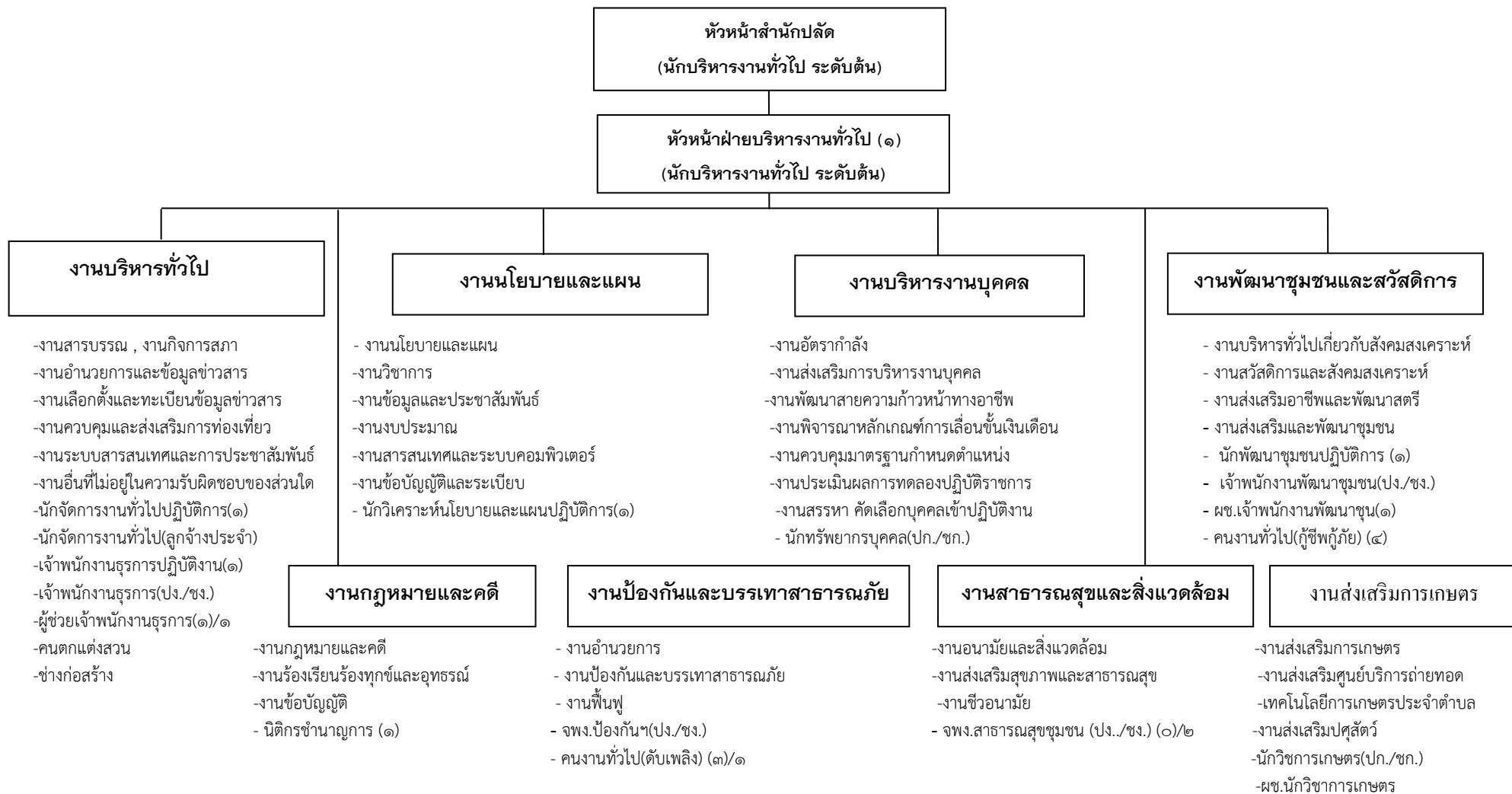


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

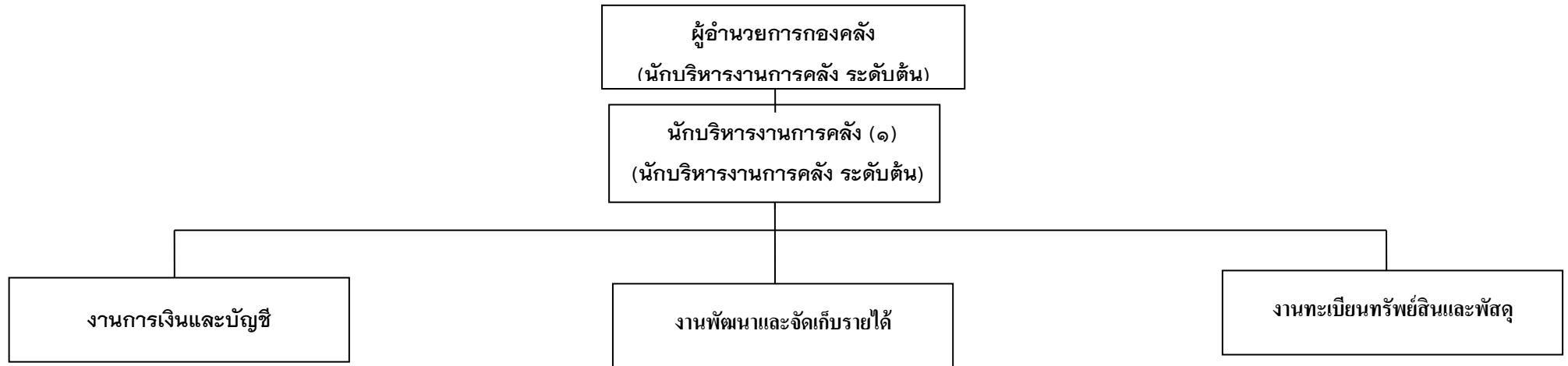


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	๓	๑	๑	๔	๑๑

โครงสร้างองค์กร



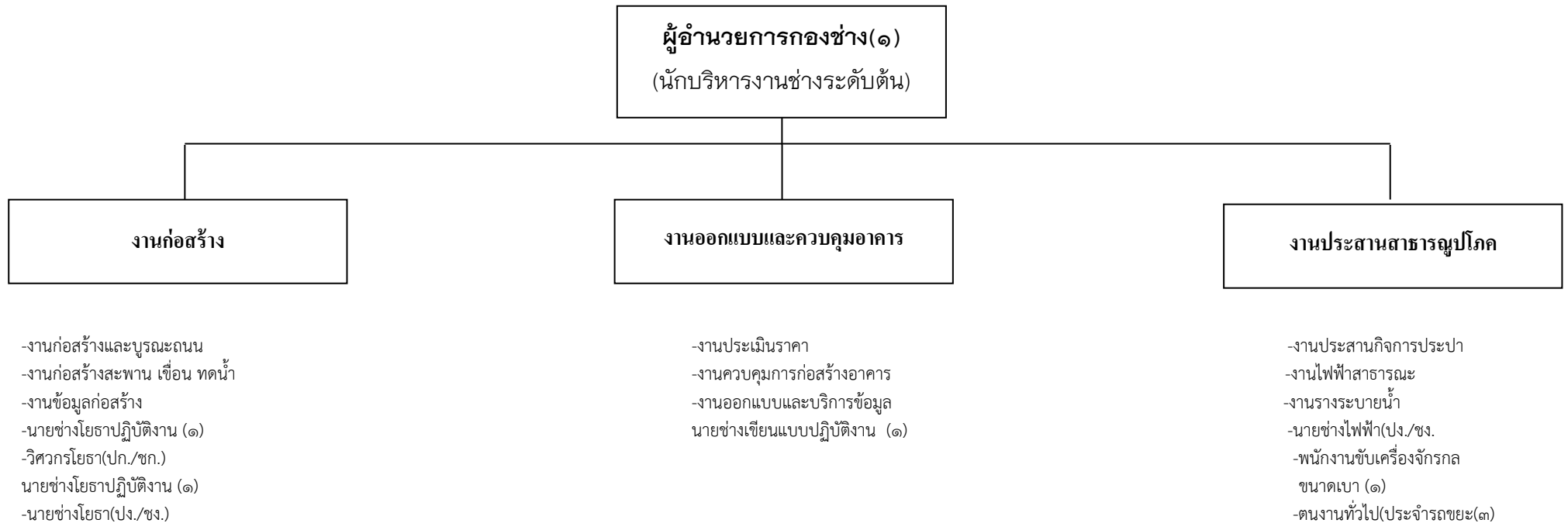
-งานการเงิน
 -งานการรับเบิกจ่ายเงิน
 -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
 -งานเก็บรักษาเงิน
 -งานการบัญชี
 -งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน
 -งานงบประมาณการเงินและงบทดลอง
 -งานแสดงฐานะทางการเงิน
 นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑)
 นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)
 เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)
 ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ (๑)/ ๑

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
 - งานพัฒนารายได้
 - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
 - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
 -คนงานทั่วไป(๑)
 -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
 - งานพัสดุ
 - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
 นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (๑)
 ผช.จพง.พัสดุ(๑)
 พนักงานแผนที่ภาษี

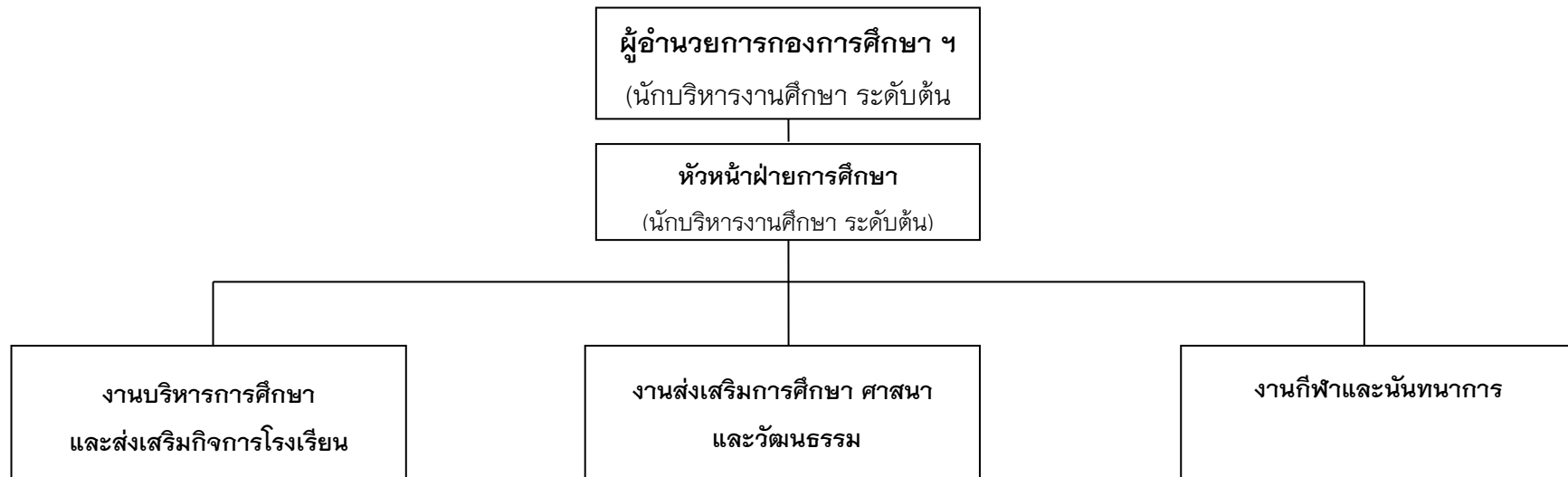
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	๑	-		๒	๑

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	๒	๓/

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



-งานนิเทศการศึกษา
-งานจัดการศึกษา
-กิจการเด็กและเยาวชน
-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)
ครู ศศ.๑ (๒)
ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย (๖)
คนงานทั่วไป(๑)
ผู้ดูแลเด็ก(๖)

-งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
-เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน(๑)

-ส่งเสริม สนับสนุนงานกีฬาและนันทนาการ
-ผช.จพพ.ศูนย์เยาวชน(๑)
-พนักงานนันทนาการ (๑)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ไม่รวมบุคลากรครู
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	๒	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมวิชาการ การศึกษาต่อ การสอนงาน ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์อื่นใดอันมิควร ด้วยกฎหมาย มีความโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ

๒. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๓. พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ และการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

๔. พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๕. พึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๖. พึงปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด ได้แก่ การยึดหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้วางแผนแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. ๒๕๕๘

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายการุณ รัตนธรรม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. ๒๕๕๗

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดี มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจ ในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และ ต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

ข้อ ๒ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลม่อนปิน รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะดี สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปินต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปินต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปินต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุทธิเมตตปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศไทยและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อน ของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อีกเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่ง ไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณี que เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรม
หรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด
ข้อ ๑๖ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม
กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลม่อนปิ่น ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นนั้น
จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) และ (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและ
คัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เป็นเลขานุการคณะกรรมการ
จริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษ
ผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจ
หน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจง
ข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่
สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้ มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่ง
เอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน
ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สิ้นสุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ
หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิ
ให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลม่อนปิน เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้าย อันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๘ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการ ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมของข้าราชการส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ บัญญัติว่ารัฐต้องจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การรักษามาตรฐานแห่งความดีงาม อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธาและได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไป ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์อื่นใดอันมิควรด้วยกฎหมาย มีความโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ

๒. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๓. พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ และการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

๔. พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๕. พึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๖. พึงปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด ได้แก่ การยึดหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายการุณ รัตนธรรม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น