



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

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

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบรองรับการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและการจ้างพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีดังกล่าว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

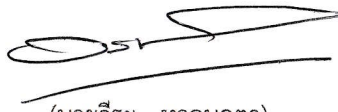

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายวีระ หวลบุตรดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

ทะเบียนกำกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง
 อบต...มะขามล้ม..... อำเภอ.....บางปลาม้า.....จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งว่างเมื่อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เลขานุการ ก.ท.จ.
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๔๐๑-๐๐๑	๑ มกราคม ๒๕๕๙	<p>" อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.. เท่านั้น "</p>  <p>(นายวีระ ทวลบุตตา)</p> <p>นายก อบต.มะขามล้ม</p>	 <p>(นายสมไช เสียงใหญ่)</p> <p>เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี</p>

64



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

วิมลทิเห็นชอบ

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม
อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมถึงฉบับปรับปรุง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรและเพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ซึ่งแผนดังกล่าวครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มมีเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู หรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสมดุล และเกิดประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๕-๙
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙-๑๔
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕-๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖-๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕-๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	๒๘-๓๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔-๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๗-๓๘
๑๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เรื่องมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	๓๙-๔๐

๑. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) กำหนดประกอบด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ "แผนอัตรากำลัง ๓ ปี" เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีหลักการและเหตุผลจาก

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๑.๗ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแบ่ง)

๑.๙ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๑๑ หนังสือ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นในครั้งนี้

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ซึ่งนายก
องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม
ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และ
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจน
กฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
มะขามล้ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนด
อัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียม
ความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น
ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ
รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน
ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน
ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท
ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด
อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด
ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ
รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า
งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในส่วน
ท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท
ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูล
เปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง
เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ
งาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่
ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ
พิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดเทียบกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล . และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ซึ่งเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ ได้อีก

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้มีการรวบรวมสถิติปริมาณงานของข้าราชการหรือส่วนราชการที่ได้ปฏิบัติงานจริง ซึ่งสามารถนำมาอ้างอิงใช้ประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมต่อไป

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง รวมถึงสภาพปัญหาของพื้นที่ และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้วิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล โดยอ้างอิงจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

สภาพทั่วไป

ตำบลมะขามล้ม มีเนื้อที่ ๔๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๖,๒๕๐ ไร่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบางปลาม้าไปทางทิศตะวันตกประมาณ ๑๓ กิโลเมตร สามารถเดินทางติดต่อได้โดยถนนบางปลาม้าสายเก่า หมายเลข ๓๓๑๘ (สายเก่าห้อง - ดอนแจง) และสายสุพรรณ-บางลี่ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๒๖๐ มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนกำยาน อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันออก ติดกับ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางปลาม้า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันตก ติดกับ องค์กรบริหารส่วนตำบลวังน้ำเย็น อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศใต้ ติดกับ องค์กรบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

เขตการปกครอง (ที่มา:ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนพิเศษ ๒๑๖ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๒)

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้งหมู่บ้าน ๑๔ หมู่ ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านโคกโก	หมู่ที่ ๘ บ้านปากบาง
หมู่ที่ ๒ บ้านกลาง	หมู่ที่ ๙ บ้านดอนไผ่แขวน
หมู่ที่ ๓ บ้านมะขามล้ม	หมู่ที่ ๑๐ บ้านวัดโบสถ์
หมู่ที่ ๔ บ้านมะขามล้ม	หมู่ที่ ๑๑ บ้านดอนโพธิ์งาม
หมู่ที่ ๕ บ้านสะแกยางหมู	หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองกระทุ่ม
หมู่ที่ ๖ บ้านวัดโบสถ์	หมู่ที่ ๑๓ บ้านโพธิ์เตาเหล็ก
หมู่ที่ ๗ บ้านหมีตะลุ่ม	หมู่ที่ ๑๔ บ้านดอนข่อย

ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มและบางส่วนเป็นที่ดอน ส่วนใหญ่ใช้ทำนาข้าวมีระบบคลองส่งน้ำ

สภาพทางสังคม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน) จำนวน ๔ แห่ง

ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะขามล้ม หมู่ ๒ , ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดตะลุ่ม หมู่ ๑๑ , ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดโบสถ์ หมู่ ๖ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะแกยางหมู หมู่ ๕

โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง

ได้แก่ โรงเรียนวัดสุขเกษม หมู่ ๒ , โรงเรียนวัดตะโปโยคาราม หมู่ ๕ , โรงเรียนวัดตะลุ่ม หมู่ ๑๑ และโรงเรียนวัดโบสถ์ หมู่ ๖

โรงเรียนมัธยม จำนวน ๑ แห่ง
ได้แก่ โรงเรียนพระราชสุจิตต์วิทยา ๒

การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง
ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามล้ม

การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลจำนวนประชากรที่รับเงินเบี้ยยังชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑,๔๒๗ คน แยกเป็น ผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๒๖๗ คน ผู้พิการ จำนวน ๑๔๖ คน ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๑๔ คน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖)

การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมทางบกโดยรถยนต์ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบลมีความสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากได้มีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบล ดังนี้
ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๒๖๐ ผ่านตำบลบางปลาหม้อ , ตำบลมะขามล้ม
ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๑๘ ผ่านตำบลดอนกำยาน อำเภอเมืองสุพรรณบุรี , ตำบลมะขามล้ม และอำเภอสองพี่น้อง

การไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบางปลาหม้อและสาขามะขามล้ม ให้บริการด้านกระแสไฟฟ้า ได้ครบทุกหมู่บ้านแล้ว ส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้ไฟฟ้าประเภทบ้านพักอาศัยรองลงมาได้แก่ ประเภทธุรกิจขนาดเล็ก ธุรกิจขนาดกลาง

การประปา

ตำบลมะขามล้ม มีระบบประปาหมู่บ้าน รวม ๘ แห่ง ครอบคลุมทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน ได้แก่
ประปาหมู่บ้านโคกโก หมู่ที่ ๑ ให้บริการผู้ใช้น้ำ หมู่ที่ ๑
ประปาหมู่บ้านมะขามล้ม หมู่ที่ ๒ (๒ แห่ง) ประปาหมู่บ้านมะขามล้ม หมู่ที่ ๓ (ป่าช้า)
ให้บริการผู้ใช้น้ำ หมู่ที่ ๒ , ๓ , ๔ , ๑๒ , ๑๔
ประปาหมู่บ้านสะแกยางหมู่ หมู่ที่ ๕ ให้บริการผู้ใช้น้ำ หมู่ที่ ๕ , ๘ , ๙ , ๑๓
ประปาหมู่บ้านวัดโบสถ์ (๒ แห่ง) ให้บริการผู้ใช้น้ำ หมู่ที่ ๖ , ๑๐
ประปาหมู่บ้านดอนโพธิ์งาม ให้บริการผู้ใช้น้ำ หมู่ที่ ๗ , ๑๑

ธุรกิจบริการ อาทิต

ปั้มน้ำมัน	๓	แห่ง
ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	๖	แห่ง
อู่ซ่อมรถยนต์	๙	แห่ง

สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน

จากการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) สามารถสรุปประเด็นปัญหาต่าง ๆ ได้ดังนี้

ประเด็นปัญหาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา

-ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม มีเส้นทางคมนาคมภายในตำบลหลายเส้นทาง ทั้งถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ถนนหินคลุก เนื่องจากมีงบประมาณในการดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมที่จำกัด ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในตำบลให้ดียิ่งขึ้น ประกอบกับช่วงฤดูแล้งน้ำในลำคลองแห้งขอด ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดทรุดตัวจำนวนมาก และเกษตรกรขาดแคลนน้ำในการทำเกษตร ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่ออาชีพเกษตรกรรม ทำให้เกษตรกรประสบปัญหาขาดทุน

-ระบบประปาหมู่บ้านและระบบไฟฟ้าสาธารณะ เกิดการชำรุดเสียหายบ่อยครั้ง บางครั้งเกิดขึ้นพร้อมกันหลายจุด ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการแก้ไข และปัญหาการขยายเขตให้ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากตัวหมู่บ้าน

-ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีมากและส่วนใหญ่มักเป็นโครงการที่ใช้งบประมาณค่อนข้างสูง องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มมีงบประมาณจำกัดไม่สามารถดำเนินโครงการแต่ละปีงบประมาณได้ครบทุกโครงการทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปด้วยความล่าช้า

-ถนนภายในหมู่บ้านมักมีข้อจำกัด ด้านพื้นที่ ไม่สามารถขยายให้มีความกว้างให้ได้มาตรฐาน ทำให้ยากแก่การขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น

หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณเพียงพอ หรือได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ก็จะทำให้ประชาชนในตำบลได้รับความสะดวกสบายในด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีคุณภาพที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๑) ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา

-องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ดีมีสุข มีรายได้เสริม โดยส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เพื่อลดปัญหายาเสพติดในพื้นที่ จัดบริการด้านสาธารณสุขเชิงรุก เพื่อให้ผู้ป่วยเรื้อรัง และผู้ป่วยติดเตียง ได้เข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข และได้ประสานหน่วยงานระดับจังหวัดเพื่อให้การช่วยเหลือแก่ผู้ยากไร้ในพื้นที่ ให้มีอาชีพ และมีที่อยู่อาศัย ส่งเสริมการฝึกอาชีพ ให้ประชาชนมีรายได้เสริม ยกกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

-การถ่ายโอนงานบริการสาธารณะบางงาน บุคลากรยังขาดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ใหม่

-ปัญหาน้ำท่วม/ภัยแล้งในพื้นที่ส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและการสนับสนุนงบประมาณในการแก้ไขปัญหาไม่เพียงพอ

-การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนไม่เข้มแข็ง ทำให้ยังขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรม

-เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม ทั้งด้านการเพาะปลูก การประมง และการปศุสัตว์ ตลอดจนขาดการวางแผนด้านการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ทำให้ขาดอำนาจในการต่อรองและการแข่งขัน ราคาผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับพ่อค้าคนกลาง

หากองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะทำให้ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ดีมีสุข ปลอดภัย มีสุขภาพดี ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเรื้อรัง ได้รับการดูแลที่ดีขึ้น ผู้ด้อยโอกาส ผู้ดูแลผู้ป่วยเรื้อรังมีอาชีพเสริม มีรายได้ ปัญหาความยากจน และผู้ยากไร้ จะหมดไป ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

ประเด็นปัญหาการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม

(๑) ขอบข่ายและปริมาณปัญหา

-องค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาฝักตบชวาและวัชพืชกีดขวางทางน้ำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ต้องใช้เครื่องจักรมาดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของเกษตรกรและผู้นำเพื่อการเกษตรเพื่อรักษาระบบนิเวศน์แหล่งน้ำ นอกจากนี้ยังประสบปัญหาการเผาหญ้า เผาตอซัง ทำให้เกิดมลพิษทางอากาศ เป็นปัญหาต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-แนวโน้มคุณภาพน้ำเสื่อมโทรมเนื่องจากมลพิษทางน้ำที่เกิดจากการระบายของเสียจากกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และชุมชน จนเกินศักยภาพการฟอกตัวโดยธรรมชาติ

-แนวโน้มทรัพยากรดินเสื่อมโทรมขาดความอุดมสมบูรณ์ เนื่องจากการขาดการบำรุงรักษาจากการใช้สารเคมีทางการเกษตรติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน การใช้ดินไม่เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำด้วยระบบความเค็มต่ำในพื้นที่น้ำจืด

-ฝักตบชวาเป็นปัญหาสำคัญของพื้นที่ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำและระบบนิเวศ กีดขวางการไหลของน้ำ ขัดขวางการสัญจรทางน้ำของประชาชนทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการกำจัดวัชพืชปีละจำนวนมาก เป็นประจำทุกปี

-การเผาตอซังข้าวในที่โล่งก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศ ทำลายอินทรีย์วัตถุและแร่ธาตุในดินทำลายโครงสร้างดิน ทำลายแมลงควบคุมศัตรูพืชและจุลินทรีย์ เขม่าควันก่อให้เกิดภาวะเรือนกระจกและภาวะโลกร้อน

-ประชาชนขาดความร่วมมือและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนในพื้นที่ยังมีองค์กรประชาชนที่เข้มแข็ง ขาดการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเพื่อเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม

หากองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ก็จะทำให้พื้นที่ตำบลมะขามล้ม เป็นพื้นที่สีเขียว สิ่งแวดล้อมดี ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ดีมีสุข ปลอดภัย มีสุขภาพดี

ประเด็นปัญหาการพัฒนาองค์กรด้านการบริหารจัดการ

(๑) ขอบข่ายและปริมาณปัญหา

-องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีบุคลากรแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ข้าราชการการเมืองเป็นฝ่ายบริหาร มีหน้าที่กำหนดนโยบายการพัฒนา ได้แก่ นายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นฝ่ายปฏิบัติ มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารเพื่อพัฒนาองค์กรและหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เจริญก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของผู้บริหารที่กำหนด ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้บริหารที่เข้มแข็ง มีความรู้ความสามารถ มีนโยบายในการพัฒนาองค์กรและหมู่บ้านในพื้นที่อย่างชัดเจน มีบุคลากร และอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน แต่อย่างไรก็ตามการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของคณะผู้บริหาร ที่กำหนดไว้ตามจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาได้ครบถ้วน ทั้งนี้เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวนจำกัด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ที่

ยังคงต้องส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้มีความชำนาญในทุกๆ ด้าน อันจะส่งผลให้การบริการในเรื่องต่างๆ กับประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว และครอบคลุมต่อทุกความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับระบบการตรวจสอบองค์กรมากขึ้น เพื่อพัฒนาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน

-พนักงาน และสมาชิกสภา บางส่วนที่มาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ยังขาดประสบการณ์และความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

-พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ เกี่ยวกับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลทำให้มีข้อจำกัด

หากองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน จนประชาชนในฐานะผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจก็จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรชั้นนำในด้าน การบริการสาธารณะ

๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ดังนี้

๕.๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- การจัดให้มีน้ำสะอาดเพื่อการบริโภค และการเกษตร
- การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท.อื่น
- การสาธารณสุข

๕.๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการศึกษา
- การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
- การบำรุงสถานที่ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๕.๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๕.๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- การจัดทำแผนพัฒนาตำบลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
- การสนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น
- การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖.ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- การจัดการศึกษา

๕.๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ถือเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มะขามล้ม ทั้งนี้จึงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการเด่น เน้นสร้างสังคมก้าวหน้า การศึกษาได้มาตรฐาน
สืบสานประเพณีวัฒนธรรมชุมชน ผู้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้กำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาตำบลประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์ มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่ดีขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย โครงสร้างพื้นฐานของชุมชนที่ได้มาตรฐาน มีการดำเนินงานครอบคลุมพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายใต้งบประมาณที่จำกัด

กลยุทธ์ ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามมาตรฐาน และปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยกระดับคุณภาพการศึกษา เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดภัย ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๕๐

กลยุทธ์ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรต่าง ๆ ในการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ให้ครอบครัว

กลยุทธ์ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ ๓ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษา ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การลงทุน ทรัพยากร สิ่งแวดล้อมและศิลปวัฒนธรรม

เป้าประสงค์ ส่งเสริมการกีฬา ศาสนาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟู มีการดำเนินงานร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์ ส่งเสริมการกีฬา ศาสนาวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมดุล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมสถาบันของชาติและการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

เป้าประสงค์ การเทิดทูนสถาบันของชาติ ยกระดับคุณภาพการบริหารและการบริการด้วยความโปร่งใส

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การบริหารราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน มีความพึงพอใจต่อการบริหารร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์ เทิดทูนสถาบันของชาติ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย บริหารประชาชนด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้

จุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนา

เน้นเรื่องสำคัญด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายภารกิจ และอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้มีการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาซึ่งมีผลต่อการบริหารงานขององค์กร ดังนี้

ประเด็นปัญหาการพัฒนาองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นมีบุคลากรแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ข้าราชการการเมืองเป็นฝ่ายบริหาร มีหน้าที่กำหนดนโยบายการพัฒนา และพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นฝ่ายปฏิบัติ มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารเพื่อพัฒนาองค์กรและหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เจริญก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของผู้บริหารที่กำหนด ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้บริหารที่เข้มแข็ง มีความรู้ความสามารถ มีนโยบายในการพัฒนาองค์กรและหมู่บ้านในพื้นที่อย่างชัดเจน มีบุคลากร และอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน แต่อย่างไรก็ตามการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของคณะผู้บริหาร ที่กำหนดไว้ตามจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ที่จัดเก็บเองและรายได้ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวนจำกัด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ที่ยังคงต้องส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้มีความชำนาญในทุก ๆ ด้าน อันจะส่งผลให้การบริการในเรื่องต่างๆ กับประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว และครอบคลุมต่อทุกความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

ประเด็นปัญหาด้านการพัฒนาทางสังคมและด้านสาธารณสุข

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการส่งเสริมให้ประชาชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ส่งเสริมกิจกรรมให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง และจัดบริการด้านสาธารณสุขเชิงรุก เพื่อให้ผู้ป่วยเรื้อรังและผู้ป่วยติดเตียง ได้เข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข นโยบายด้านการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ป่วยยากไร้ให้สามารถเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข การบริการส่งต่อผู้ป่วยยากไร้ไปยังสถานพยาบาล การจัดตั้งศูนย์พักพิงผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ การให้บริการฉีดวัคซีนป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และได้ประสานหน่วยงานระดับจังหวัดเพื่อให้การช่วยเหลือแก่ผู้ป่วยยากไร้ในพื้นที่ ให้มีอาชีพ ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

หากองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นอย่างจริงจังจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ก็จะทำให้ประชาชนในตำบลมีสุขภาพดี ผู้ด้อยโอกาส ผู้ดูแลผู้ป่วยเรื้อรังมีอาชีพเสริม มีรายได้ ปัญหาความยากจนและผู้ยากไร้จะลดลง ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

ประเด็นปัญหาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มมีการฝึกอาชีพเสริมให้กับกลุ่มสตรีอย่างต่อเนื่อง แต่หลังจากการฝึกอาชีพแล้ว กลุ่มผู้รับการฝึกอบรมยังขาดตลาดรองรับในการจำหน่ายสินค้าที่ผลิตได้ ขาดการประชาสัมพันธ์ ส่งผลให้การส่งเสริมอาชีพยังไม่สามารถสร้างรายได้ให้กับกลุ่มมากเท่าที่ควร นอกจากนี้พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มทำให้เกิดอุทกภัยสลับกับภาวะภัยแล้งในบางปีที่ขาดแคลนน้ำจากระบบชลประทาน ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่ออาชีพเกษตรกรรม ทำให้เกษตรกรประสบปัญหาขาดทุน

หากองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นอย่างจริงจังจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ก็จะทำให้ประชาชนในตำบลมีรายได้จากอาชีพหลัก และมีรายได้เสริมจากกลุ่มอาชีพ ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้

จากนโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line Data) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) ได้ดังนี้

๑. ประเด็นหลักการพัฒนา

ประเด็นที่ ๑ ด้านการพัฒนาองค์กร

จุดแข็ง

๑. แผนพัฒนาตำบลมีการจัดลำดับความสำคัญ สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของประชาชน
๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาตำบลที่ชัดเจน
๓. มีการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม มีรูปแบบโครงสร้างที่ชัดเจน มีสายการบังคับบัญชา มีลักษณะการทำงานเป็นเครือข่าย มีระบบการให้บริการประชาชนแบบลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการให้บริการนอกสถานที่ และในวันหยุดราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง
๔. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมาหลายปี สามารถกระจายงานและมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่ มีความรู้ความสามารถในการทำงานหลายด้านซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีระบบการเผยแพร่ความรู้และการสอนงานแก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน

๑. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายโอนงานจากกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหลากหลายงานมากขึ้น จึงทำให้ภาระงานที่รับผิดชอบมีปริมาณมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรที่มีอยู่เดิมต้องรับผิดชอบงานที่มากขึ้นตามไปด้วย
๒. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอน เนื่องจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย การดูแลแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดแต่ต้องคงประสิทธิภาพและความสมบูรณ์ของงาน รวมถึงพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มเป็นพื้นที่ทำการเกษตรกรรม ต้องพึ่งพิงธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับมีปัญหาน้ำท่วมบางปี สลับกับภาวะภัยแล้งที่ขาดแคลนน้ำจากระบบชลประทานเพื่อการเกษตร จึงทำให้รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเองในแต่ละปีมีน้อย ประกอบกับรายได้ที่ส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้ไม่เพียงพอ ทำให้งบประมาณที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานพัฒนาตามแผนพัฒนาของ อบต. ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เท่าที่ควร และรวมถึงมีโครงการพัฒนาที่เป็นความต้องการของประชาชนแต่เกินศักยภาพของ อบต. ที่จะจัดทำได้

โอกาส

๑. การที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการภายใต้ระเบียบข้อกฎหมายกำหนด นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีอำนาจในการตัดสินใจ บริหารจัดการภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างรวดเร็ว
๒. รัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณภายใต้แผนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกปี ทำให้สามารถบริหารจัดการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลและทุกหน่วยงานในพื้นที่มีการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๔. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการบูรณาการปฏิบัติงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานเอกชน ชมรม กลุ่มอาชีพ และส่วนราชการต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ชมรมผู้สูงอายุ อสม. อปพร. โรงเรียน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ วัด ทำให้การบริหารงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อุปสรรค

๑. ข้อจำกัดของภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงเกิดข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานเพิ่มเติม ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชนและการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ที่อาจล่าช้าหรือขาดประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ ๒ ด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารมีนโยบายสร้างความเข้มแข็งชุมชน และส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. มีสถานศึกษาระดับก่อนวัยเรียน อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา เพื่อรองรับเด็กและเยาวชนในพื้นที่
๓. มีการให้บริการจัดเก็บขยะมูลฝอยเพื่อรักษาความสะอาดพื้นที่ มีการติดตั้งถังคัดแยกขยะ การส่งเสริมให้มีถังขยะอินทรีย์ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนคัดแยกขยะตามหลักสุขอนามัย
๔. มีการจัดกิจกรรมและปลูกฝังจิตสำนึกเพื่อป้องกันปัญหาเสพติดในพื้นที่
๕. มีการประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ ร่วมกันทำงานอย่างเข้มแข็ง

จุดอ่อน

๑. การออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อควบคุมเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข ยังไม่สามารถประกาศใช้ได้ อย่างเป็นระบบ
๒. การสืบสานประเพณีวัฒนธรรมดั้งเดิมบางประเพณี ยังขาดผู้สืบทอดได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง คนรุ่นใหม่ยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของภูมิปัญญาและประเพณีเก่าแก่ที่เคยสืบทอดกันมา
๓. ประชากรแฝงในพื้นที่บางส่วน ขาดการให้ความร่วมมือด้านข้อมูลที่จำเป็นต่อการนำมาใช้แก้ไขปัญหาหรือการส่งต่อประสานงาน

โอกาส

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง
๒. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม
๓. พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่เกษตรกรรม ประชาชนส่วนมากเป็นคนในพื้นที่และประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลักจึงทำให้วิถีชีวิตผูกพันกับอาชีพเกษตรกรรม อีกทั้งมีเอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมและประเพณี ซึ่งเป็นประเพณีวัฒนธรรมที่คนในชุมชนต้องทำร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสามัคคีกันในชุมชน เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดการรวมตัวกันขึ้นของคนในชุมชนในรูปของกลุ่มต่าง ๆ อย่างเข้มแข็ง ซึ่งครอบคลุมทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการบริหาร เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาของ อบต. และการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน

อุปสรรค

๑. ปัญหาน้ำท่วม และปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในพื้นที่และการสนับสนุนงบประมาณในการแก้ไขปัญหาไม่เพียงพอ
๒. การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนไม่เข้มแข็ง ทำให้ยังขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรม
๓. การที่ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ทำให้รายได้ส่วนใหญ่มาจากผลิตผลทางการเกษตร ซึ่งเป็นรายได้ที่ไม่แน่นอนต้องอิงกับภาวะผูกพันทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ทำให้แรงงานวัยหนุ่มสาวไปทำงานต่างถิ่นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบกับชุมชนทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการพัฒนาร่วมกับ อบต. และยัง

ส่งผลให้ประชาชนส่วนหนึ่งขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการตรวจสอบการทำงานของตัวแทนชุมชน สมาชิกสภา อบต. และผู้บริหาร

๔. การออกข้อบัญญัติด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับนโยบายส่วนกลาง อาทิ การติดตั้งบ่อดักไขมัน บำบัดน้ำเสียในอาคาร ซึ่งจำเป็นต้องใช้การพิจารณาให้ครอบคลุมรอบด้าน เนื่องจากมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ภายใต้การดำเนินงานของผู้บริหารที่เข้มแข็ง มีนโยบายในการพัฒนาอย่างชัดเจน รวมถึงการพัฒนาที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมแก้ไขปัญหา มีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ในทุกด้านโดยเฉพาะการร่วมตรวจสอบการดำเนินงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ รองรับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ เพื่อให้ประชาชนรู้จักพึ่งตนเองเป็นที่ตั้ง

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล ตลอดจนสภาพปัญหาภายในพื้นที่ เพื่อประเมินถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาจะทำให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม วิเคราะห์แล้วเห็นว่าควรกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ คือ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมบริการสาธารณะ
- ๖.๑.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค
- ๖.๑.๓ การพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร
- ๖.๑.๔ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
- ๖.๑.๕ การควบคุมและป้องกันโรค การบริหารจัดการขยะ การส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๖ การพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุขเชิงรุก

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๒.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมส่งเสริมอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๒.๔ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้กำหนดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

และกำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โดยหากพิจารณาจากภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดไว้ ประกอบกับการรวบรวมสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ สรุปได้ว่าควรกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

อัตรากำลังที่กำหนด จำนวนรวมทั้งสิ้น ๕๙ อัตรากำลัง ประกอบด้วย

ตำแหน่งประเภท	จำนวนรวมทั้งสิ้น
บริหาร	๒
อำนวยการ	๕
บริหารสถานศึกษา (ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๔
วิชาการ	๕
ทั่วไป	๗
ครู	๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๙

ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ได้พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มจากกรอบอัตรากำลังเดิมที่สิ้นสุดการประกาศใช้ เพื่อให้สอดคล้องตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำหรับตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่างอยู่เดิม ๑ อัตรา คือ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้รายงานให้ กสส. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบฯ แล้ว

ในส่วนของตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กำหนดตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถสรรหาได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น

ทั้งนี้ หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มกับ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน เห็นว่าจำนวนกรอบอัตรากำลังไม่มีความแตกต่างกัน สามารถแสดงได้ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล						
ลำดับที่	อปท.	การกำหนดส่วนราชการ/หน่วยตรวจสอบฯ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบลและครู (คน)	ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต.วังน้ำเย็น	๕/๑	๓๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๑๘	๓๗
๒	อบต.วัดโบสถ์	๕/๑	๓๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๖	๑๔	๔๐
๓	อบต.บางปลาม้า	๕/๑	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๑๘	๓๗
๔	อบต.มะขามล้ม	๕/๑	๔๐,๕๐๐,๐๐๐	๒๑	๓๔	๕๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มดำเนินการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มพิจารณาความเหมาะสมตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการบริหารราชการ จึงจัดทำกรอบโครงสร้างของส่วนราชการต่างๆ เพื่อที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มจะได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและงานที่ต้องทำตามโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่

จังหวัดสุพรรณบุรี
สำนักงาน อบต.
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
ก.ย. ๒๕๖๖

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม(ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒.กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓.กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓.กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

ก.อบ.จ.น.วิ.ค.สุพรรณบุรี
ณ.ค.บ.บ.บ.
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ได้วิเคราะห์ภารกิจและงานที่ต้องทำตามโครงสร้างส่วนราชการ ที่ต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้นจึงวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยสามารถสรุปงานตามความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งาน กิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งาน ประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งาน ประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งาน เสนอแนะขอรับเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับ เพิ่มเติม(ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วน ราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งาน การสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งาน การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อนเลื่อนวิทย ฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพใน การปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการ ร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของ คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในสำนักปลัด ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานผู้บริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

สายงานปฏิบัติประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ

สายงานปฏิบัติประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

เดิมกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของสำนักปลัด อบต. ไร่ จำนวน ๑๐ อัตรา จำแนกเป็น พนักงาน จ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา ดังนี้

- | | | | |
|----------------------------|-------|---|-------|
| ๑.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน | ๒ | อัตรา |
| ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา ดังนี้

๑. นักการ	จำนวน	๑	อัตรา
๒. ยาม	จำนวน	๑	อัตรา
๓. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	อัตรา
๔. คนงาน	จำนวน	๕	อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในสำนักปลัด อบต.

มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานผู้บริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ มีการกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการ ไว้ ๒ ตำแหน่ง อยู่ระหว่างการสรรหา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งคาดว่าจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

สายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองคลัง ไว้จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แอ่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกลงานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำ

ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ
ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน

พบว่า

สายงานผู้บริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้
คงอัตราไว้ตามเดิม

สายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความ
รับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

เดิมกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองช่าง ไว้จำนวน ๙ อัตรา คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔
อัตรา ดังนี้

๑.ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	จำนวน	๑	อัตรา
๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
๓.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๑	อัตรา
๔.คนงานประจำรถขยะ(ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา ดังนี้

๑.คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๒	อัตรา
๒.คนงาน	จำนวน	๓	อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในกองช่างปัจจุบัน มี
จำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสม กับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข
งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ
งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งาน
พยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์
ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข
งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วย
บริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผน
ไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟู

สมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการ
มูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ
ผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า
วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้า
ระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูล
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผน
ดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ
ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่
ได้รับมอบหมาย

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในปัจจุบันพบว่า

สายงานผู้บริหาร มีกรอบอัตรากำลัง คือตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) จำนวน ๑ อัตรา อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง (กสธ.) และตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ไม่สามารถตัดลดได้ จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑.พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
๒.คนงาน	จำนวน	๓	อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงมีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในกองการศึกษาฯ ในปัจจุบันพบว่า

สายงานผู้บริหาร จำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

ในส่วนของข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ ดังนี้

สายงานการสอน มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

และในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ด้วย ในครั้งนี้จึงได้กำหนดตำแหน่ง

สายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรา ตามจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ซึ่งมีจำนวน ๔ ศูนย์

การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองการศึกษาฯ ไว้จำนวน ๗ อัตรา แยกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา ดังนี้

๑.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา
๒.ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) (กรมจัดสรร)	จำนวน	๕	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง คนงาน

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของกองการศึกษา พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างกองการศึกษา มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล คือตำแหน่ง **นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา** มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้ประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ่มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังกรอบอัตรากำลังต่อไปนี้

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
 - มีมติเห็นชอบ
 วันที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙(ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ก.อนค.จังหวัดสุพรรณบุรี

มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙(ต่อ)

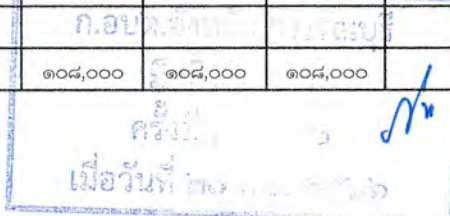
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะขามล้ม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมจัดสรร)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดตะลุ่ม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมจัดสรร)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดโบสถ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมจัดสรร)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะแกยางหมู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมจัดสรร)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (กรมจัดสรร)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๙	๕๙	๕๙	+๔			

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
 สิบกิโลเมตร
 ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น อบต.มะขามล้ม อ.บางปลาม้า จ.สุพรรณบุรี

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๕๑๐,๘๔๐	๕๒๔,๒๘๐	๕๓๗,๔๘๐	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๕๓๘,๒๐๐	๕๕๑,๒๘๐	๕๖๔,๖๐๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๒๙,๔๘๐	๔๔๒,๕๖๐	๔๕๖,๐๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๙๖,๐๘๐	๒๐๘,๐๘๐	๒๒๐,๐๘๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๖๙,๙๖๐	๓๘๒,๙๒๐	๓๙๔,๐๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๗๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๒๘๓,๙๒๐	๒๙๔,๑๒๐	๓๐๔,๘๐๐	
๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คนที่ ๑)	-	๑	๑	๒๗๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๒๘๓,๔๔๐	๒๙๓,๖๔๐	๓๐๔,๓๒๐	
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คนที่ ๒)	-	๑	๑	๒๖๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๒๗๕,๘๘๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๒๘๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๑๙,๓๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๕)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๑,๑๖๐	๕๐๔,๒๔๐	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๔,๘๐๐	๔๐๗,๗๖๐	๔๒๐,๘๔๐	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๙,๕๒๐	๓๔๐,๕๖๐	๓๕๑,๖๐๐	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (คนที่ ๑)	ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๓๓๕,๑๖๐	๓๔๖,๐๘๐	๓๕๗,๐๐๐	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (คนที่ ๒)	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๐๖,๗๒๐	๓๑๖,๙๒๐	๓๒๗,๗๒๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองคลัง (๐๔) (ต่อ)																				
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง																				
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๒๘๐	๘,๓๖๐	๒๓๒,๘๐๐	๒๔๑,๐๘๐	๒๔๙,๘๔๐		
กองช่าง (๐๕)																				
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๕๓๘,๒๐๐	๕๕๑,๒๘๐	๕๖๔,๖๐๐		
๒๔	นายช่างโยธา (คนที่ ๑)	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๘,๗๖๐	๓๗๙,๘๐๐		
๒๕	นายช่างโยธา (คนที่ ๒)	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๒๓,๘๘๐	๓๓๔,๔๔๐	๓๔๕,๖๐๐		
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๔๔๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๘,๘๘๐	๔๗๑,๘๔๐	๔๘๕,๒๘๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง																				
๒๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	๑	๑	๑๙๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๒๐๐	๑๙๘,๐๐๐	๒๐๕,๓๖๐	๒๑๒,๗๖๐		
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๒,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๕,๔๐๐	๑๙๒,๑๒๐		
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๙๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๒๐๖,๖๔๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๑,๖๔๐		
๓๐	คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๕๕,๘๘๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๑๖๐		
พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง																				
๓๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
๓๒	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																				
๓๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขฯ																				
๓๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๕	คนงาน	-	๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่าง๑	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																				
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๘,๐๘๐	๔๙๑,๔๐๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๘๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๗,๔๘๐	๓๐๘,๔๐๐	๓๑๙,๕๖๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		



 ก.อบจ.ยโสธร

 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

 เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๓)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)(ต่อ)																				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะขามล้ม																				
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๐	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตุนิยมวิทยา
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตุนิยมวิทยา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดตะลุง																				
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๓	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตุนิยมวิทยา
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตุนิยมวิทยา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดโบสถ์																				
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตุนิยมวิทยา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะแกยางหมู่																				
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตุนิยมวิทยา
	หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตุนิยมวิทยา
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐			
	รวม		๕๙	๕๑	๑๑,๗๐๙,๘๐๐	-	๕๙	๕๙	๕๙	-	-	-	๓๒๐,๘๖๐	๓๒๘,๕๖๐	๓๓๖,๐๖๐	๑๒,๕๔๕,๖๒๐	๑๓,๓๗๕,๔๘๐	๑๓,๑๐๗,๕๔๐			
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																				
	งบประมาณรายจ่าย (คิดเพิ่มขึ้นปีละ ๕%)																				

หมายเหตุ : ๑.ข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๖ คือ

๔๐,๕๐๐,๐๐๐

ร้อยละ ๕

ร้อยละ ๕

ร้อยละ ๕

๒.ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

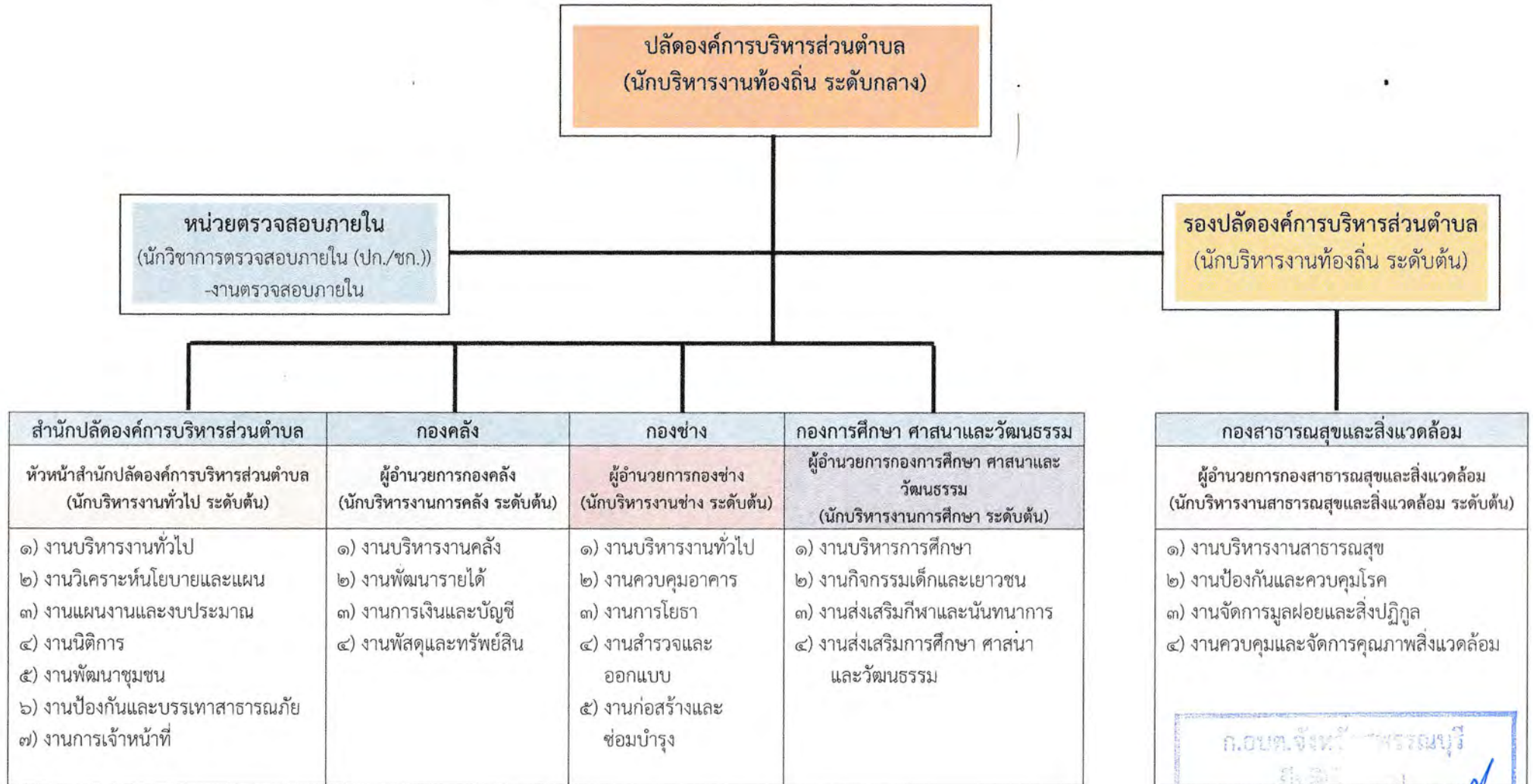
ปี๖๗ ร้อยละ ๕ ๒,๐๒๕,๐๐๐ รวมเป็น ๔๒,๕๒๕,๐๐๐

ปี๖๘ ร้อยละ ๕ ๒,๑๒๖,๒๕๐ รวมเป็น ๔๔,๖๕๑,๒๕๐

ปี๖๙ ร้อยละ ๕ ๒,๒๓๒,๕๐๐ รวมเป็น ๔๖,๘๘๓,๗๕๐

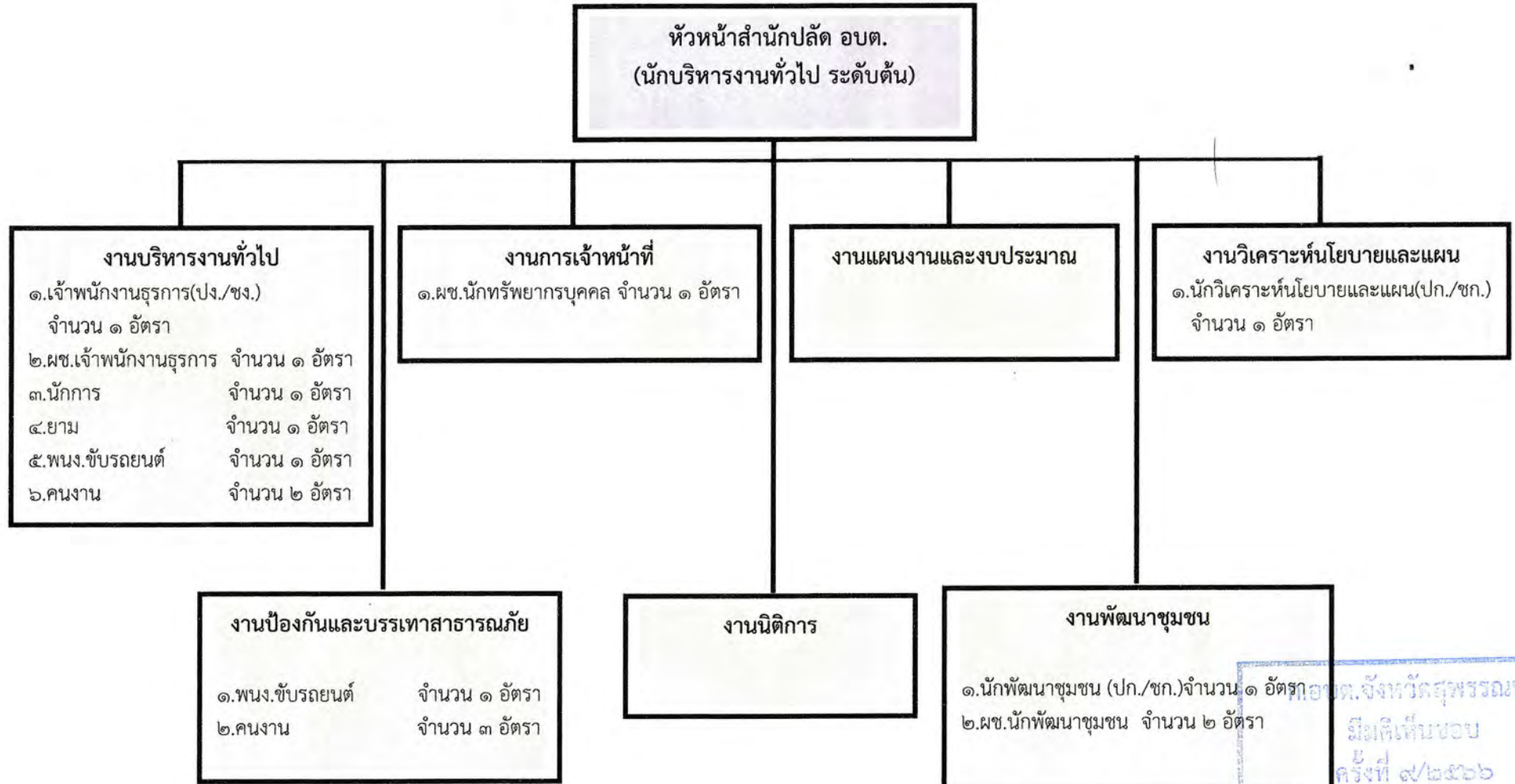
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม



ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

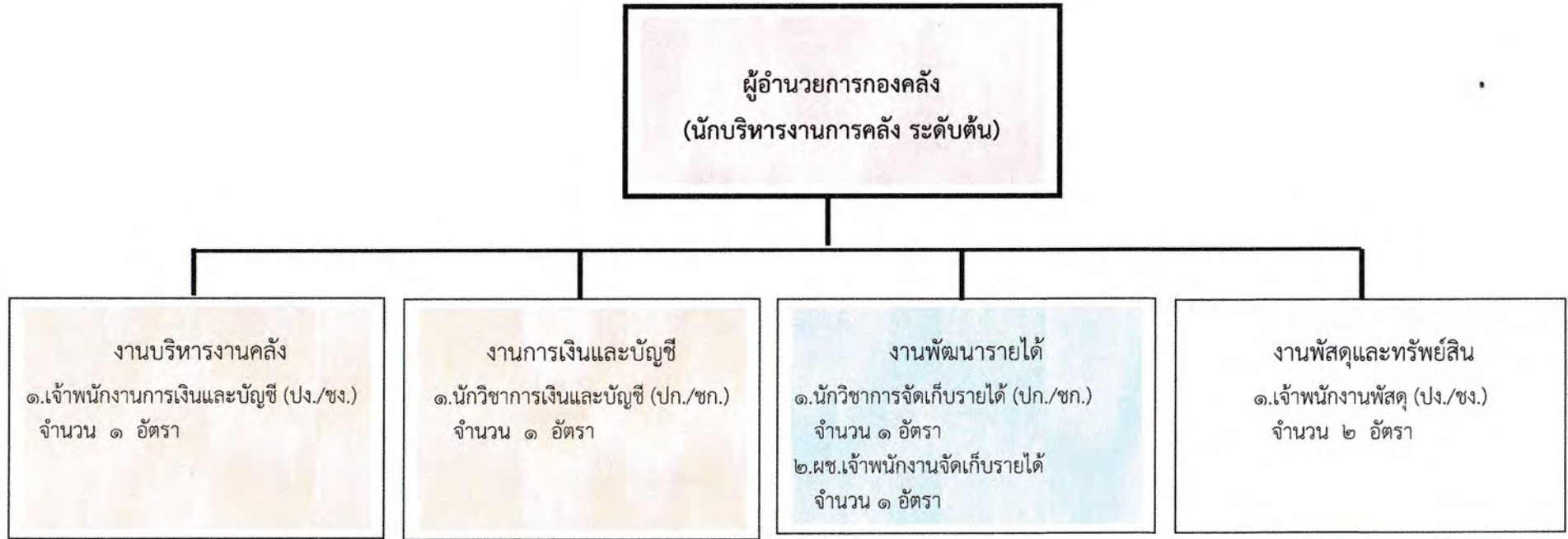
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



นาย ก. จ. กิ่งหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	๔	๙

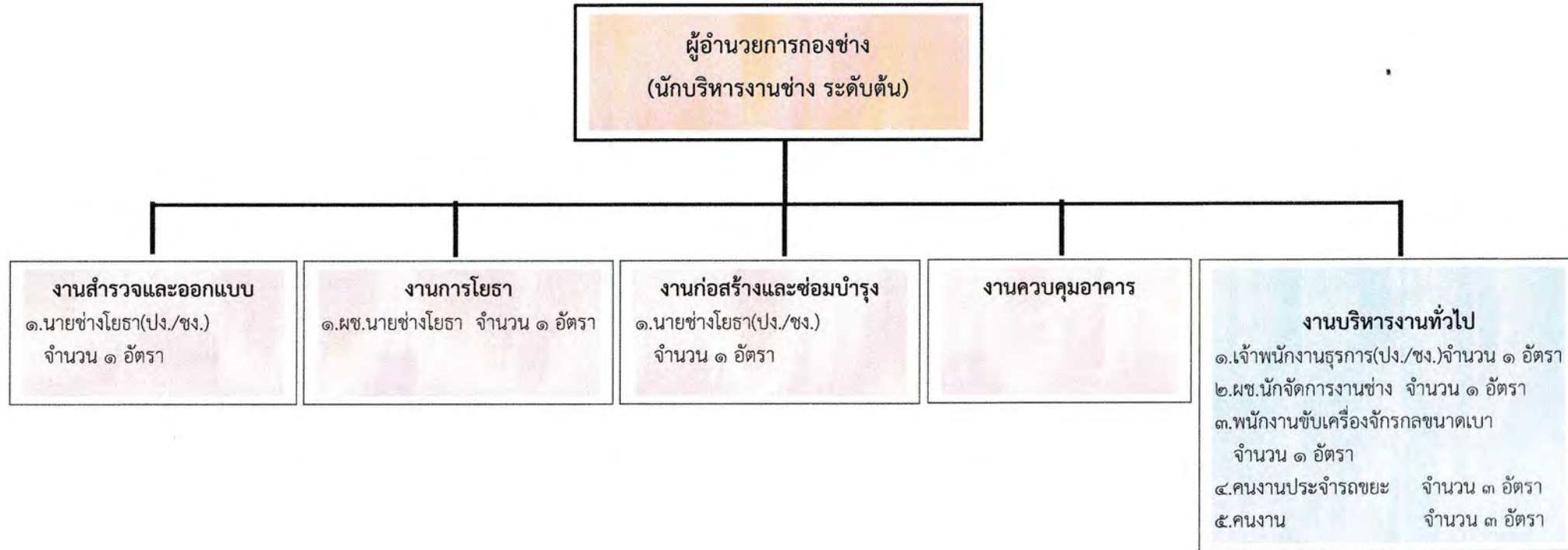
โครงสร้างกองคลัง



ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ค. ๒๕๖๖

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๓	-	๑	-

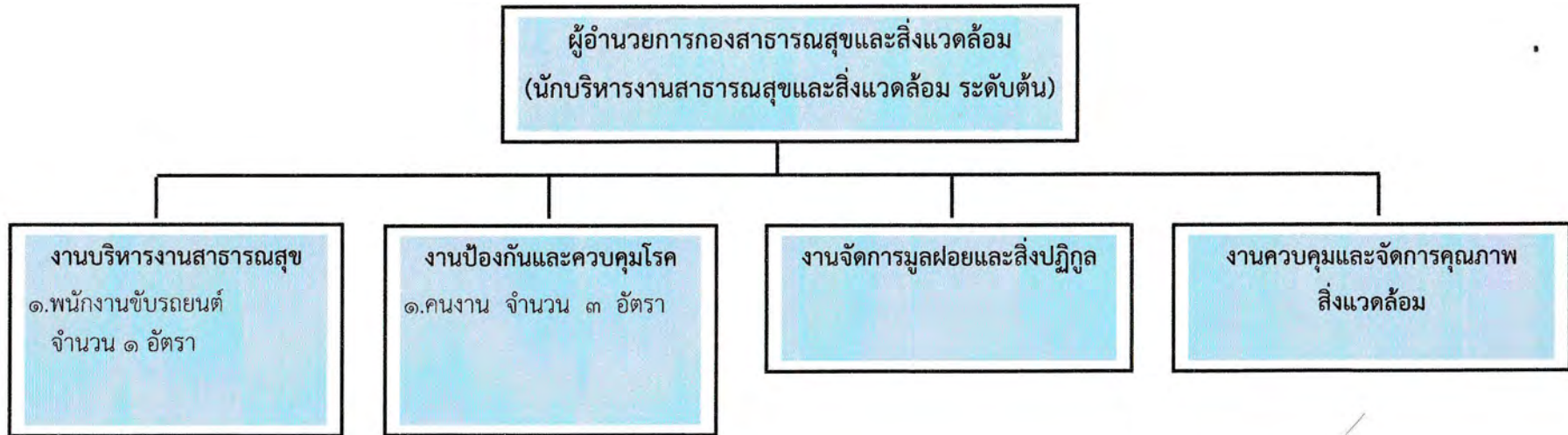
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๓	-	๔	๕

ก.อบค.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



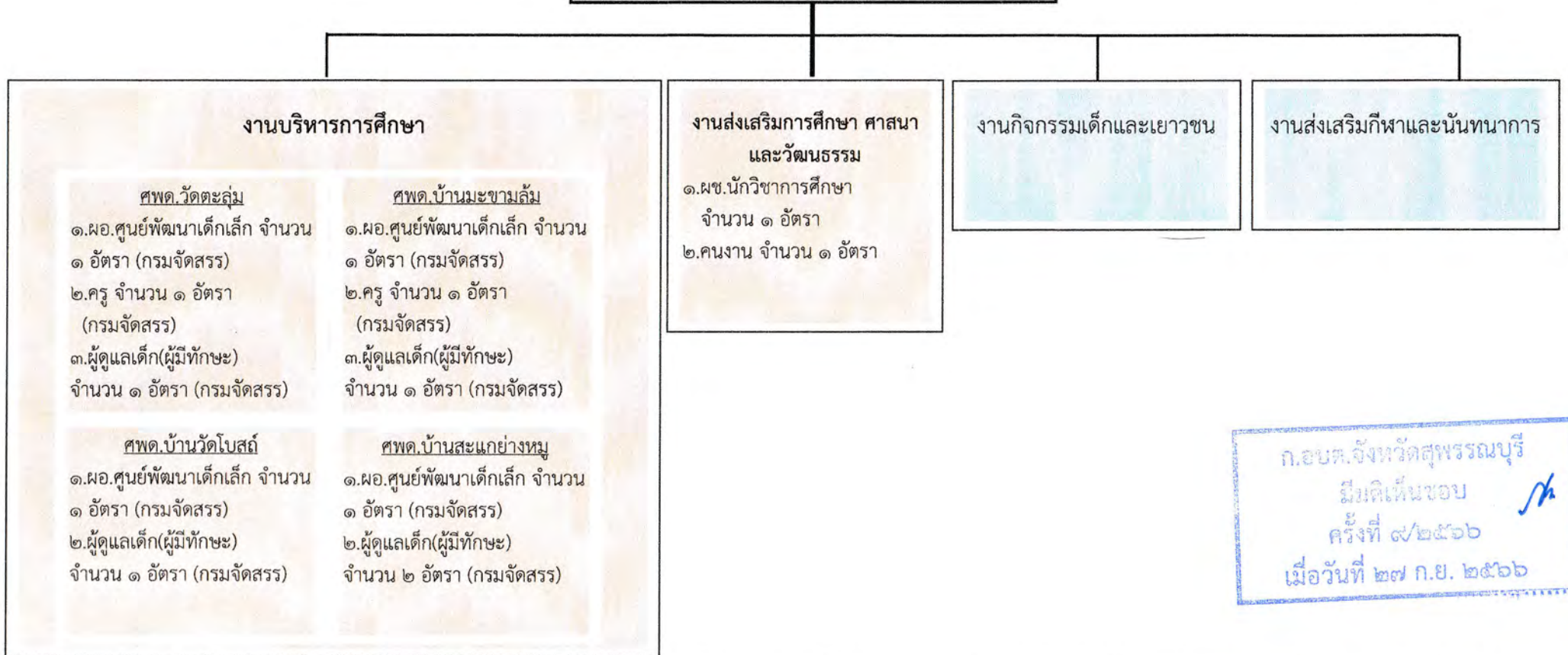
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๔

หมายเหตุ ปัจจุบันรองปลัด อบต. รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

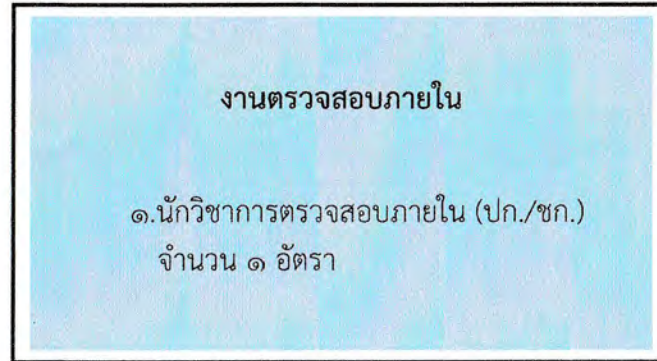
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



ก.อบค.จังหวัดสุพรรณบุรี
 มีมติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปจ./ชง.	ผอ.ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก(กรมจัดสรร)	ครู (กรมจัดสรร)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๔	๒	-	๖	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	พง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-

อ.ส.บ.จ.พ.สุพรรณบุรี
สืบเสาะ
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายพงศ์ศักดิ์ ชาติเขียว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๗๒๖,๕๖๐
๒	นางอริษา พลายนะหาร	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๐๗,๕๖๐
๓	จ.อ.ไชยสิทธิ์ ประทุมมาศ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๓๕,๑๒๐
๔	น.ส.วิยะดา ล้อมงคทอง	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๕	นายศราวุธ ดีเชื่อนเพชร	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๘๕,๐๐๐ (๓๕,๔๒๐*๑๒)	-	-	๓๘๕,๐๐๐
๖	น.ส.ณัฐพัชรพร พรมณเฑี	ปวส./ คอมพิวเตอร์	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐*๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัดฯ			พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัดฯ					
๗	นางสมฤทัย คงแดงดี	ป.ตรี/รปบ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๗๔,๐๘๐ (๒๒,๘๔๐*๑๒)	-	-	๒๗๔,๐๘๐
๘	น.ส.ศศิธร หวนบุศดา	ป.ตรี/รปบ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๗๓,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐*๑๒)	-	-	๒๗๓,๖๐๐
๙	น.ส.ณภัท จิตราวัชต์	ป.ตรี/การบัญชี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๖,๒๘๐ (๒๒,๑๘๐*๑๒)	-	-	๒๖๖,๒๘๐
๑๐	น.ส.เจนิมขวัญ คุณโอบต	ปวส./คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๗,๕๕๐ (๒๖,๔๖๐*๑๒)	-	-	๓๕๗,๕๕๐
				พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดฯ			พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดฯ					
๑๑	นายกิตติ อ้ายจอม	-	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๒	นายพันธุสิงห์ ยศศักดิ์ศรี	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๓	นายวิจิตร วงษ์พันธุ์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๔	นายสุพจน์ แก้วมาก	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๕	นายชาญณรงค์ จันทร์ดี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๖	นายอังศุธร โสมภีร์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๗	นายกลวัชร สารวรรณ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๘	นายกิตติภณ อานนท์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๙	นายธนกร กุณมากร	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
				กองคลัง			กองคลัง					
๒๐	น.ส.สุธีรัชต์ ทาเหล็ก	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ(บัญชีและการเงิน)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง)	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง)	ต้น	๕๒๒,๖๘๐ (๔๓,๕๕๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๗๔,๖๘๐
๒๑	น.ส.อรทัย จันทร์เพ็ญ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๘๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐*๑๒)	-	-	๓๘๖,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นางยาวพรรณ พักช้าง	ปวส./การบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐*๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๒๓	น.ส.เทียมจันทร์ ดวงจันทร์	ปวส./การตลาด	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐*๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๒๔	น.ส.จินดาบุษ ธีระวงศ์ภิญโญ	ปวส./ การบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐*๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๒๕	-	-	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเต็ม
				พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง			พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง					
๒๖	น.ส.วันวิสา จันทา	ปวส./คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๒๔,๖๔๐ (๑๘,๗๒๐*๑๒)	-	-	๒๒๔,๖๔๐
๒๗	นายพิษณุ เอมสมบูรณ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัน	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัน	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๒๘	นายสมบัติ พันธุ์เนาว์	ปวส./ช่างก่อสร้าง	๖๖-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐*๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๒๙	นายทองศักดิ์ รอดอำพัน	ปวส./ช่างโยธา	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๑๓,๕๔๐ (๒๖,๑๒๐*๑๒)	-	-	๓๑๓,๕๔๐
๓๐	จ.อ.อดิเรก บุญมีรอด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๖๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๔๖,๕๖๐ (๓๗,๒๑๐*๑๒)	-	-	๔๔๖,๕๖๐
๓๑	นายอัศวเดช ดวงจันทร์	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	๑๙๐,๘๐๐ (๑๕,๙๐๐*๑๒)	-	-	๑๙๐,๘๐๐
๓๒	นายเอกกรินทร์ แก้ววิชิต	ปวช./ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๒,๖๘๐ (๑๔,๓๘๐*๑๒)	-	-	๑๗๒,๖๘๐
๓๓	นายทวีศักดิ์ นาคลำพัน	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	-	๑๙๙,๖๘๐ (๑๖,๖๔๐*๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	๒๒๓,๖๘๐
๓๔	นายสันติ สามชูศรี	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	๑๕๐,๖๐๐ (๑๒,๕๕๐*๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	๑๖๘,๖๐๐
๓๕	นายธนากร กาวีระ	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง คนงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๓๖	นายสาธิต หลีพันธุ์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๓๗	นางสุจิตรา รอดภัย	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	น.ส.กัญญารัตน์ พันธุ์ชัย	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	น.ส.กรรณิกา ศรีวิเชียร	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	-	-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	คัน	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	คัน	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเต็ม
๔๑	น.ส.มิ่งนิต โสมภีร์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุข คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุข คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ก.อบค.จังหวัดบุรีรัมย์
ว่างเต็ม
๔๓๕,๖๐๐
ครั้ง ๙/๖๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันพนักงานก็จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน ทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มยังตระหนักถึงการพัฒนานโยบายแห่งรัฐคือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริหารจัดการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้สมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ดังนั้นเพื่อจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยสามารถแบ่งเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งใหม่ และพนักงานผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการของหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาหาความรู้ในระบบออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๙. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับบังคับบัญชา เพื่อร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ผ่านแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงาน โดยจะต้องยึดมั่นในจริยธรรมหลักของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น อันประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย และให้ยึดถือ เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม กับ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้า ส่วนราชการทุกส่วน ทุกกอง เพื่อปฏิบัติและกำกับดูแลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนในสังกัดให้ปฏิบัติ ตามแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลมะขามล้มนี้อย่างเคร่งครัดด้วย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายวิระ หวลบุตรตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม