



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม
อำเภอบางปลาม้า
จังหวัดสุพรรณบุรี



คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รวมถึงฉบับปรับปรุง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรและเพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ซึ่งแผนดังกล่าวครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มสามารถบริหารงานด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานตามแผนงานต่างๆขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสมดุล และเกิดประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๔-๘
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘-๑๓
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๓-๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔-๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕-๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒-๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	๒๔-๒๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐-๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๓-๓๕
๑๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เรื่องมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณ	๓๖-๓๗

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล 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

๑.๔ หนังสือ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นในครั้งนี้

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนราชการต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล . และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้มีการรวบรวมสถิติปริมาณงานของข้าราชการหรือส่วนราชการที่ได้ปฏิบัติงานจริง ซึ่งสามารถนำมาอ้างอิงใช้ประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสม

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องแก้ไข ปัญหาความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง รวมถึงสภาพปัญหาของพื้นที่ และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้วิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยอ้างอิงจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

สภาพทั่วไป

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

ทิศเหนือ ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกำยาน อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันออก ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาม้า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันตก ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเย็น อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศใต้ ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

เขตการปกครอง

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

ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม และบางส่วนเป็นที่ดอน ส่วนใหญ่ใช้ทำนาข้าวมีระบบ
คลองส่งน้ำ

สภาพทางสังคม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	แห่ง
ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดโบสถ์ หมู่ ๖ , ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะขามล้ม หมู่ ๒ , ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดตะลุ่ม หมู่ ๑๑ , ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะแกยางหมู หมู่ ๕		
โรงเรียนประถมศึกษา	๔	แห่ง
ได้แก่ โรงเรียนวัดสุขเกษม หมู่ ๒ , โรงเรียนวัดตะโปยคาราม หมู่ ๕, โรงเรียนวัดตะลุ่ม หมู่ ๑๑, โรงเรียนวัดโบสถ์ หมู่ ๖		
โรงเรียนมัธยม	๑	แห่ง
ได้แก่ โรงเรียนพระราชาสุจิตต์วิทยา ๒		
การสาธารณสุข		
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	แห่ง
ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามล้ม (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านมะขามล้ม)		

การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลจำนวนประชากรที่รับเงินเบี้ยยังชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ รวมทั้งสิ้นจำนวน
๑,๓๖๗ คน แยกเป็นผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๒๐๓ คน ผู้พิการ จำนวน ๑๔๙ คน ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๑๕ คน
(ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓)

การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมทางบกโดยรถยนต์ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบลมีความสะดวกรวดเร็ว เนื่องจาก
ได้มีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบล ดังนี้

ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๒๖๐ ผ่านตำบลบางปลาม้า , ตำบลมะขามล้ม

ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๑๘ ผ่านตำบลดอนกำยาน อำเภอเมืองสุพรรณบุรี ,
ตำบลมะขามล้ม และอำเภอสองพี่น้อง

การไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาบางปลาม้า ให้บริการด้านกระแสไฟฟ้า ได้ครบทุกหมู่บ้านแล้ว
ส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้ไฟฟ้าประเภทบ้านพักอาศัยรองลงมาได้แก่ ประเภทธุรกิจขนาดเล็ก ธุรกิจขนาดกลาง

การประปา

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

สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน

๔.๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ฝิวจราจรชำรุดซ้ำซากเนื่องจากน้ำท่วมและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- ไฟฟ้าสาธารณะชำรุด
- แหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน
- แหล่งน้ำใต้ดินเพื่อผลิตน้ำประปาลดลง

ความต้องการ

- ต้องการให้ดำเนินการก่อสร้างและซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐาน
- ต้องการให้ปรับปรุง/ซ่อมแซม พร้อมเพิ่มจุดติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ต้องการให้ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- การพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน/กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง
- ค่าครองชีพของประชาชนในหมู่บ้านต่ำ
- ขาดตลาดรองรับและกระจายผลผลิตทางการเกษตร
- ผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ

ความต้องการ

- ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมงานด้านกลุ่มสตรี แม่บ้าน
- ต้องการให้มีการจัดอบรมอาชีพเสริมหลักสูตรระยะสั้นให้กับผู้ว่างงาน
- ต้องการได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยราชการ
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้

๔.๓. ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น รถบรรทุกน้ำ รถดับเพลิง บุคลากรช่วยสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสที่ขาดผู้ดูแล

ความต้องการ

- ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในจุดเสี่ยง
- อบรมหน่วยอาสาสมัครในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งและเป็นระบบ
- จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยให้ครอบคลุม/เพียงพอ
- มีเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครดูแล/ประสานให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส

๔.๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ผู้บริหาร สมาชิก พนักงาน บางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในพื้นที่
- รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนาให้ครอบคลุม
- การเปลี่ยนแปลงของระเบียบ กฎหมาย รวมถึงแนวทางปฏิบัติงาน

ความต้องการ

- จัดอบรม ศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมให้เข้าร่วมโครงการ อบรม/ประชุมชี้แจง ตามหลักสูตรหรือโครงการที่เกี่ยวข้อง ให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่ม ทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
- จัดกิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และขอบเขตการรับความช่วยเหลือด้านต่างๆ
- ปรับปรุงระบบหอกระจายข่าว เสียงตามสาย รวมถึงเพิ่มช่องทางรับรู้/การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร

๔.๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- แหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน มีวัชพืช/สิ่งกีดขวาง ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์/การประกอบกิจการบางประเภท
- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์/เอกสิทธิ์ทับซ้อน
- การใช้สารเคมีทำการเกษตร

ความต้องการ

- การขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร กำจัดวัชพืชและสิ่งปฏิกูลในแหล่งน้ำ
- รณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการงดใช้สารเคมี และส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์
- จัดให้มีกฎหมายควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

๔.๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- การให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส
- การแพร่ระบาดของโรคและการป้องกันโรคติดต่อ
- การขาดความรู้ในการคัดแยกขยะในครัวเรือน

ความต้องการ

- ให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีต่างๆ
- ให้ความรู้และดำเนินการป้องกันโรคระบาดในพื้นที่
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้การดูแลสุขภาพผู้ป่วยติดเตียง ผู้ด้อยโอกาส สตรีตั้งครรภ์

๔.๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ขาดสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม
- ประชาชนขาดความสนใจในการส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น

ความต้องการ

- ให้มีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมตามวัย
- จัดหาสื่อการเรียนการสอน รวมถึงสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดการศึกษา
- จัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ดังนี้

๕.๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ดังนี้

๕.๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

เกี่ยวข้องกับ

๕.๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

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

เกี่ยวข้องกับ

๕.๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- 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 ถือเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ทั้งนี้จึงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ

“เป็นองค์กรคุณภาพด้านการบริหารจัดการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง”

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้กำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาตำบลประกอบด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ เป็นองค์กรคุณภาพด้านการบริหารและการบริการสาธารณะ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การบริหารราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ และเกิดประโยชน์
สูงสุดต่อประชาชน ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์ พัฒนาการบริหารและบริการสาธารณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ชุมชนเข้มแข็งประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ ประชาชนที่ได้รับการ
ส่งเสริมอาชีพ มีรายได้เสริม ร้อยละ ๕๐

กลยุทธ์ ๑ ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา ศาสนาวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๒ พัฒนาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาการสังคมสงเคราะห์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ ยกระดับสู่ความเป็นชุมชนน่าอยู่

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย โครงสร้างพื้นฐานของชุมชนที่ได้มาตรฐาน มีการดำเนินงาน
ครอบคลุมพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายใต้งบประมาณที่จำกัด

กลยุทธ์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐาน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนา

เน้นเรื่องสำคัญด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม

ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ
จุดมุ่งหมาย ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้มีการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาซึ่งมีผลต่อการ
บริหารงานขององค์กร ดังนี้

ประเด็นปัญหาการพัฒนาองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นมีบุคลากรแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ
ข้าราชการการเมืองเป็นฝ่ายบริหาร มีหน้าที่กำหนดนโยบายการพัฒนา และพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็น
ฝ่ายปฏิบัติ มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารเพื่อพัฒนาองค์กรและหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
ให้เจริญก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของผู้บริหารที่กำหนด ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้บริหาร
ที่เข้มแข็ง มีความรู้ความสามารถ มีนโยบายในการพัฒนาองค์กรและหมู่บ้านในพื้นที่อย่างชัดเจน มีบุคลากร และ
อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน แต่อย่างไรก็ตามการบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลก็ยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของคณะผู้บริหาร ที่กำหนดไว้ตามจุดมุ่งหมายเพื่อ
การพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ที่จัดเก็บเองและรายได้ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวนจำกัด รวมถึงการพัฒนา
บุคลากรภายในองค์กร ที่ยังคงต้องส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน
ให้มีความชำนาญในทุก ๆ ด้าน อันจะส่งผลให้การบริการในเรื่องต่างๆ กับประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว และ
ครอบคลุมต่อทุกความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

ประเด็นปัญหาด้านการพัฒนาทางสังคม

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการส่งเสริมให้ประชาชน ออกกำลังกายเพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ส่งเสริมให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง และจัดบริการด้านสาธารณสุขเชิงรุก เพื่อให้ผู้ป่วยเรื้อรังและผู้ป่วยติดเตียง ได้เข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข และได้ประสานหน่วยงานระดับจังหวัดเพื่อให้การช่วยเหลือแก่ผู้ยากไร้ในพื้นที่ ให้มีอาชีพ ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

หากองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นอย่างจริงจังจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ก็จะทำให้ประชาชนในตำบลมีสุขภาพดี ผู้ด้อยโอกาส ผู้ดูแลผู้ป่วยเรื้อรังมีอาชีพเสริม มีรายได้ ปัญหาความยากจนและผู้ยากไร้จะลดลง ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

ประเด็นปัญหาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม มีการฝึกอาชีพเสริมให้กับกลุ่มสตรีอย่างต่อเนื่อง 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 มีความรู้ความสามารถในการทำงานซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีระบบการเผยแพร่ความรู้และการสอนงานแก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน

๑. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายโอนงานจากกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น จึงทำให้ภาระงานที่รับผิดชอบมีปริมาณมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรที่มีอยู่เดิมต้องรับผิดชอบงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

๒. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอน เนื่องจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย การดูแลแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดแต่ต้องคงประสิทธิภาพและความสมบูรณ์ของงาน รวมถึงพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มเป็นพื้นที่ทำการเกษตรกรรม ต้องพึ่งพิงธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับมีปัญหาน้ำท่วมบางปี สลับกับภาวะภัยแล้งที่ขาดแคลนน้ำจากระบบชลประทานเพื่อการเกษตร จึงทำให้รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเองในแต่ละปีมีน้อย ประกอบกับรายได้ที่ส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้น้อยไม่เพียงพอ ทำให้งบประมาณที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานพัฒนาตามแผนพัฒนาของ อบต. ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เท่าที่ควร และรวมถึงมีโครงการพัฒนาที่เป็นความต้องการของประชาชนแต่เกินศักยภาพของ อบต. ที่จะจัดทำได้

โอกาส

๑. การที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการภายใต้ระเบียบข้อกฎหมายกำหนด นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีอำนาจในการตัดสินใจ บริหารจัดการภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างรวดเร็ว

๒. รัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณภายใต้แผนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกปี ทำให้สามารถบริหารจัดการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลและทุกหน่วยงานในพื้นที่ มีการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

๔. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการบูรณาการปฏิบัติงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานเอกชน ชมรม กลุ่มอาชีพ และส่วนราชการต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ อสม. อบพร. โรงเรียน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ วัด ทำให้การบริหารงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อุปสรรค

๑. ข้อจำกัดของภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล 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. มีการจัดกิจกรรมและปลูกฝังจิตสำนึกเพื่อป้องกันปัญหายาเสพติดในพื้นที่

๕. มีการประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ ร่วมกันทำงานอย่างเข้มแข็ง

จุดอ่อน

๑. การออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อควบคุมเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข ยังไม่สามารถประกาศใช้ได้ อย่างเป็นรูปธรรม
๒. การสืบสานประเพณีวัฒนธรรมดั้งเดิมบางประเพณี ยังขาดผู้สืบทอดได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง คนรุ่นใหม่ยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของภูมิปัญญาและประเพณีเก่าแก่ที่เคยสืบทอดกันมา
๓. ประชากรแฝงในพื้นที่บางส่วน ขาดการให้ความร่วมมือด้านข้อมูลที่เป็นต่อการนำมาใช้แก้ไขปัญหาหรือการส่งต่อประสานงาน

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 ซึ่งการรวมกลุ่มต่าง ๆ ของคนในชุมชนดังกล่าวจะเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาของ อบต. และการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

อุปสรรค

๑. ปัญหาน้ำท่วม และปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในพื้นที่และการสนับสนุนงบประมาณในการแก้ไขปัญหาไม่เพียงพอ
๒. การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนไม่เข้มแข็ง ทำให้ยังขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรม
๓. การที่ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ทำให้รายได้ส่วนใหญ่มาจากผลิตผลทางการเกษตร ซึ่งเป็นรายได้ที่ไม่แน่นอนต้องอิงกับภาวะผูกผันทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ทำให้แรงงานวัยหนุ่มสาวไปทำงานต่างถิ่นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบกับชุมชนทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการพัฒนาร่วมกับ อบต. และยังส่งผลให้ประชาชนส่วนหนึ่งขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการตรวจสอบการทำงานของตัวแทนชุมชน สมาชิกสภา อบต. และผู้บริหาร

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ภายใต้การดำเนินงานของผู้บริหารที่เข้มแข็ง มีนโยบายในการพัฒนาอย่างชัดเจน รวมถึงการพัฒนาที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมแก้ไขปัญหา มีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ในทุกด้านโดยเฉพาะการร่วมตรวจสอบการดำเนินงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพรองรับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก 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 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๑.๔ การพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร
- ๖.๑.๕ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
- ๖.๑.๖ การควบคุมและป้องกันโรค การบริหารจัดการขยะ

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๒.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมส่งเสริมอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

โดยหากพิจารณาจากภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดไว้ ประกอบกับการรวบรวมสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ สรุปได้ว่าควรกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้ อัตรากำลังที่กำหนด จำนวนรวมทั้งสิ้น ๔๔ อัตรากำลัง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล	๑๙	อัตรากำลัง
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	อัตรากำลัง
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	อัตรากำลัง

ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ได้พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มจากกรอบเดิม เนื่องจากปัจจุบัน กองช่างได้รับมอบหมายความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆของกองช่าง รวมถึงการบันทึกข้อมูลสารสนเทศต่างๆในระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านสำรวจ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบวัสดุ การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องกล งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา

การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานควบคุม การซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งปัจจุบันมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นจากนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงนโยบายจากส่วนกลางที่มอบหมายลงมาอย่างต่อเนื่อง (ตามบัญชีคำนวณอัตรากำลังและบัญชีแสดงปริมาณงาน)

ประกอบกับ เพื่อมิให้เกิดปัญหาภาวะงานล้นมือซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานส่วนรวม และเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นเกินไปและช่วยประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลในอนาคต

สำหรับตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่างอยู่ ๑ อัตรา คือ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบฯ แล้ว

ทั้งนี้ หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มกับ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน เห็นว่าจำนวนกรอบอัตรากำลังไม่มีความแตกต่างมากนัก สามารถแสดงได้ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล						
ลำดับที่	อปท.	การกำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.วังน้ำเย็น	๕	๓๔,๖๕๐,๐๐๐	๑๘	๑๘	
๒	อบต.วัดโบสถ์	๕	๓๖,๘๐๐,๐๐๐	๒๒	๘	
๓	อบต.บางปลาหมอ	๕	๔๑,๐๐๐,๐๐๐	๒๒	๒๖	
๔	อบต.มะขามล้ม	๕	๓๘,๕๐๐,๐๐๐	๑๙	๒๕	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว และเพื่อปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้สอดคล้องครบถ้วน จึงจัดทำกรอบโครงสร้างของส่วนราชการต่างๆ เพื่อที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มจะได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและงานที่ต้องทำตามโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.สำนักงานปลัด -งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารทั่วไป -งานนโยบายและแผน -งานกิจการสภา อบต. -งานกฎหมายและคดี -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.สำนักงานปลัด -งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารทั่วไป -งานนโยบายและแผน -งานกิจการสภา อบต. -งานกฎหมายและคดี -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.กองคลัง -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ -งานควบคุมงบประมาณ	๒.กองคลัง -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ -งานควบคุมงบประมาณ
๓.กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค -งานสารบรรณและงานบรรเทาสาธารณภัย	๓.กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค -งานสารบรรณและงานบรรเทาสาธารณภัย
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด
๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

สำนักปลัด

มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารทั่วไป งานธุรการและงานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ งานกิจการสภา งานบริหารงานบุคคล งานการเลือกตั้ง งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ อบต. และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ใน อบต. โดยเฉพาะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในสำนักปลัด ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานผู้บริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

สายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของสำนักปลัด ไว้ จำนวน ๘ อัตรา จำแนกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา ดังนี้

๑.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	อัตรา
๒.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๒	อัตรา
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา ดังนี้			
๑.นักการภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา
๒.ยาม	จำนวน	๑	อัตรา
๓.คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
๔.พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในสำนักปลัดในปัจจุบัน พบว่าในส่วน
ของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปมีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่
ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

กองคลัง

มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานการเงิน
งานเบิกจ่าย เก็บรักษา นำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเบิกจ่ายเงิน รวบรวมสถิติ
เงินประเภทต่าง ๆ การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักและการนำส่งภาษี รายงานเงินคงเหลือ การยืมเงินทด
รอง การจัดเก็บ และประเมินภาษี การจัดเก็บและพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ งาน
ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-Laas) งานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ(e-GP)และการ
จัดทำแผนที่ภาษี และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในกองคลัง ใน
ปัจจุบัน พบว่า

สายงานผู้บริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ
ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทผู้บริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่
ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

สายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความ
รับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองคลัง ไว้จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในกองคลังปัจจุบัน
พบว่าในส่วน of พนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่
ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

กองช่าง

มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การ
จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร
ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานไฟฟ้า การจัดทำแผนที่ภาษี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย อาทิ งานสนับสนุนการป้องกันระงับโรคติดต่อ ฯลฯ

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในกองช่าง ปัจจุบัน พบว่ามีจำนวนบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

สายงานผู้บริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

สายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

เดิมกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองช่าง ไว้จำนวน ๙ อัตรา คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา คือ

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

พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา คือ

๑.คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๒	อัตรา
๒.คนงานทั่วไป	จำนวน	๓	อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในกองช่างปัจจุบัน พบว่าในส่วน of พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปกองช่าง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมและป้องกันระงับโรคติดต่อ งานควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการสาธารณสุข และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลัง คือตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

เนื่องจากสายงานผู้บริหาร ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ไม่สามารถตัดลดได้ จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เดิมไม่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างไว้ จึงยังคงกำหนดเพียงกรอบอัตราข้าราชการคงเดิม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับดำเนินงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน การจัดการศึกษาปฐมวัย การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมสำหรับเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในกองการศึกษา ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานผู้บริหาร จำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

สายงานการสอน มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองการศึกษา ไว้จำนวน ๗ อัตรา จำแนกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา คือ

- ๑.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(กรมจัดสรร) จำนวน ๕ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา คือ

- ๑.คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของกองการศึกษาฯ ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างกองการศึกษามีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้คงอัตราไว้ตามเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้ประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังกรอบอัตรากำลังต่อไปนี้

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด(๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (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	-	-	-	

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖(ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖(ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	

๔.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น อบต.มะขามล้ม อ.บางปลาม้า จ.สุพรรณบุรี

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในทวิ่ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๓๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐	๒๘,๓๒๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๕๕๐	๖๙๗,๕๖๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๕๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๕๕๐	๓๓,๖๘๐	๔๔๔,๘๒๐	๔๕๘,๐๕๐	๔๗๓,๒๘๐
สำนักปลัด (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๒๐๐	๔๗๓,๒๔๐	๔๘๖,๓๒๐	๔๙๗,๕๖๐
๔	นักพัฒนาชุมชน	ก.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๕๕๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๘๖,๖๗๐	๓๙๕,๘๕๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๓๙๔,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๐,๒๒๐	๓๑,๒๘๐	๒๐๕,๖๘๐	๒๑๖,๖๐๐	๒๒๗,๘๘๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	จ.ง.	๑	๑	๓๐๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๕๐	๒๒,๖๖๐	๒๓,๕๕๐	๓๒๐,๑๖๐	๓๓๓,๓๒๐	๓๔๖,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัด																		
๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๔๓,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๕๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๓,๓๒๐	๒๖๓,๕๒๐	๒๗๓,๐๘๐
๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คนที่ ๑)	-	๑	๑	๒๔๓,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๕๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๒,๖๖๐	๒๖๓,๑๖๐	๒๗๓,๘๒๐
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คนที่ ๒)	-	๑	๑	๒๓๘,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๘๖๐	๑๐,๕๕๐	๒๔๘,๕๒๐	๒๕๘,๘๘๐	๒๖๘,๘๒๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๗๓,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๖๐	๗,๒๒๐	๗,๕๖๐	๒๘๐,๘๒๐	๒๘๘,๐๘๐	๒๙๕,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัด																		
๑๑	นักการภารโรง	-	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	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๑๔)																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๗,๒๕๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๕๕๐	๔๘๖,๓๒๐	๔๙๗,๖๗๐	๕๐๘,๐๘๐
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ก.ก.	๑	๑	๓๓๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๕๐	๒๒,๖๖๐	๒๓,๕๕๐	๓๒๗,๘๒๐	๓๔๐,๘๒๐	๓๕๖,๑๖๐
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จ.ง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๖๐๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๗,๕๒๐
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (คนที่ ๑)	จ.ง.	๑	๑	๒๗๕,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๒๐	๑๑,๒๖๐	๒๘๕,๘๕๐	๒๙๖,๘๒๐	๓๐๗,๕๒๐
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (คนที่ ๒)	จ.ง.	๑	๑	๒๔๔,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๕,๒๒๐	๒๖๖,๘๘๐	๒๗๗,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง																		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๗๗,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๖๐	๘,๒๘๐	๘,๖๕๐	๒๖๙,๖๒๐	๒๗๙,๒๐๐	๒๘๘,๘๘๐
กองช่าง (๑๕)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๒๐๐	๔๗๓,๒๔๐	๔๘๖,๓๒๐	๔๙๗,๕๖๐
๒๒	นายช่างโยธา	จ.ง.	๑	๑	๒๙๖,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๐๘๐	๓๐,๘๒๐	๓๐๗,๘๒๐	๓๒๑,๘๖๐	๓๒๗,๘๘๐
๒๓	นายช่างโยธา	จ.ง.	๑	๑	๒๕๙,๘๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๖๐	๑๐,๘๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๗,๘๘๐	๒๘๐,๖๘๐	๒๙๓,๒๘๐
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	จ.ง.	๑	๑	๓๘๑,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๖๐	๒๒,๖๖๐	๒๓,๕๕๐	๓๗๓,๘๘๐	๓๘๖,๕๕๐	๓๙๙,๘๘๐

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในทวิงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง																		
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่ ๑)	-	๓	๓	๑๗๐,๕๒๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๘๕๐	๗,๘๐๐	๗,๘๕๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๕,๓๖๐	๑๘๖,๖๐๐	
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่ ๒)	-	๓	๓	๑๕๕,๘๒๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๘๘๐	๖,๓๒๐	๑๖๓,๑๖๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๗๕,๓๖๐	
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓	๓	๑๗๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๘๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๘๖๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๙๕,๘๘๐	
๒๘	คนงานประจำรถยนต์	-	๓	๓	๑๓๓,๒๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐	๑๓๖,๘๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง																		
๒๙	คนงานประจำรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๐	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๑๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๕,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.๓	๑	๐	๓๗๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๘๖๐	ว่างเต็ม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.๓	๑	๑	๓๔๔,๓๒๐	๕๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๗,๖๔๐	๔๑๓,๐๘๐	๔๒๖,๕๐๐	
๓๓	ครู (กรมอุตสาหกรรม)	ค.๓.๑	๒	๒	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตสาหกรรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการศึกษา																		
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	๓	๓	๒๖๐,๐๕๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๐,๘๕๐	๑๐,๘๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๐,๘๗๐	๒๘๑,๘๗๐	๒๙๒,๖๘๐	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๐	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตสาหกรรม
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๐	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	-	๔,๕๖๐	๕,๓๖๐	ว่างใหม่ปี๒๕
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตสาหกรรม
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๕๗,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๕๐	๗,๒๐๐	๗,๘๕๐	๖๕,๕๖๐	๗๑,๓๒๐	๗๖,๒๐๐	อบต.สิงหน
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตสาหกรรม
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๕๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๕๐	๕๑,๒๔๐	๕๗,๘๘๐	๖๔,๖๘๐	อบต.สิงหน
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตสาหกรรม
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๓๔,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐	๖,๓๖๐	๔๐,๐๘๐	๔๖,๒๐๐	๕๒,๕๖๐	อบต.สิงหน
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุตสาหกรรม
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐	๒๓,๓๖๐	๒๕,๒๘๐	๒๕,๐๕๐	อบต.สิงหน
	พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษา																		
๔๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวม			๔๔	๔๒	๘,๗๗๓,๒๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	๓๓๕,๕๘๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๓๕,๒๒๐	๙,๖๘๕,๘๕๐	๑๐,๐๒๒,๙๐๐	๑๐,๓๔๘,๑๒๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๔%															๑,๘๕๒,๘๗๖	๑,๕๐๓,๘๗๕	๑,๘๕๒,๒๑๘	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๕๓๘,๗๒๖	๑๓,๕๓๕,๘๗๕	๑๓,๕๐๐,๓๓๘	
	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๕๕๕	๒๗,๑๓๓	๒๖,๗๐	
	งบประมาณรายจ่าย (คิดเพิ่มขึ้นปีละ ๕%)															๔๐,๕๖๕,๐๐๐	๔๒,๕๖๖,๒๕๐	๔๔,๕๖๘,๕๖๓	

ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๙๘	น.ส.เทียมจันทร์	ดวงจันทร์	ปวส./การตลาด	๖๖ ๓ ๐๔ ๕๖๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗.๑	๖๖ ๓ ๐๔ ๕๖๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗.๑	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๘๖๐*๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๑๙๙	น.ส.จินตนา	ชัชวาลย์	ปวส./การบัญชี	๖๖ ๓ ๐๔ ๕๖๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗.๑	๖๖ ๓ ๐๔ ๕๖๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗.๑	๒๕๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐*๑๒)	-	-	๒๕๔,๓๒๐
					พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง			พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง					
๒๐๐	น.ส.วันวิสา	จันทา	ปวส./คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๙๗,๗๖๐ (๑๖,๔๘๐*๑๒)	-	-	๑๙๗,๗๖๐
					กองช่าง			กองช่าง					
๒๐๑	นายพิชญ	เสมอสมบูรณ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๖๖ ๓ ๐๔ ๕๖๐๓ ๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖ ๓ ๐๔ ๕๖๐๓ ๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๕๘,๑๖๐
๒๐๒	นายสมบัติ	พันธุ์เนตร	ปวส./ช่างก่อสร้าง	๖๖ ๓ ๐๔ ๕๖๐๓ ๐๐๓	นายช่างโยธา	๗.๑	๖๖ ๓ ๐๔ ๕๖๐๓ ๐๐๓	นายช่างโยธา	๗.๑	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๒๐*๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๒๐๓	นายทรงศักดิ์	รอดอำพันธุ์	ปวส./ช่างโยธา	๖๖-๓-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	๗.๑	๖๖ ๓ ๐๔ ๕๖๐๓ ๐๐๓	นายช่างโยธา	๗.๑	๒๕๙,๕๔๐ (๒๑,๖๒๐*๑๒)	-	-	๒๕๙,๕๔๐
๒๐๔	จ.อ.อิทธิกร	บุญมีรอด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๖๖ ๓ ๐๔ ๕๖๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๗.๑	๖๖ ๓ ๐๔ ๕๖๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๗.๑	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐*๑๒)	-	-	๓๘๑,๑๒๐
					พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง			พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง					
๒๐๕	นายอัศวเดช	ดวงจันทร์	ปวส./ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๐,๕๒๐ (๑๔,๒๑๐*๑๒)	-	-	๑๗๐,๕๒๐
๒๐๖	นายเอกรินทร์	แก้ววิจิต	ปวส./ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๔,๘๒๐ (๑๒,๘๑๐*๑๒)	-	๔,๕๐๐ (๓๗๕*๑๒)	๑๕๙,๓๒๐
๒๐๗	นายทวีศักดิ์	นาคลำพันธุ์	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	-	๑๗๕,๐๐๐ (๑๔,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๗๕,๐๐๐
๒๐๘	นายสันติ	สิานชูศรี	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	๑๓๑,๒๘๐ (๑๐,๙๔๐*๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	๑๕๕,๒๘๐
					พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง			พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง					
๒๐๙	นายธนกร	กาวิระ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐๐	นายภรณินทร์	ยาดี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐๑	นางอำไพ	ปรางษะพันธุ์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐๒	นางสุจิตรา	รอดชัย	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐๓	น.ส.กัญญารัตน์	พันธุ์ชัย	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ชื่อปริญญา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
๓๙	-	-	๖๖๓๐๖๒๑๐๔๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๖๓๐๖๒๑๐๔๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
๓๕	นางปรีชา ปาลพันธุ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์	๖๖๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๙๓,๓๒๐
๓๖	นางอโสม โพธิ์ทอง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	๖๖๓๐๘๒๑๐๗๐๐๒	ครู	ค.ศ.๓	๖๖๓๐๘๒๑๐๗๐๐๒	ครู	ค.ศ.๓	๒๕๒,๑๖๐ (๒๐,๑๘๐*๑๒)	-	-	กรม จัดสรร
๓๗	น.ส.วันเพ็ญ มลาพันธุ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	๖๖๓๐๘๒๑๐๗๐๐๓	ครู	ค.ศ.๓	๖๖๓๐๘๒๑๐๗๐๐๓	ครู	ค.ศ.๓	๒๕๒,๑๖๐ (๒๐,๑๘๐*๑๒)	-	-	กรม จัดสรร
				พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการศึกษา			พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการศึกษา					
๓๘	น.ส.ธัญลักษณ์ สิบบรรพต	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๖๐,๐๕๐ (๒๑,๖๗๐*๑๒)	-	-	๒๖๐,๐๕๐
๓๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ กรมจัดสรร (ว่างปี๖๔)
๔๐	นางอุทุมพร สารวัลย์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๐,๕๒๐ (๙,๕๐๐*๑๒) (๔,๘๑๐*๑๒)	-	-	๑๗๐,๕๒๐ กรมจัดสรร อบค.สมทบ
๔๑	นางยุพิน นักร้อง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๗,๖๘๐ (๙,๕๐๐*๑๒) (๓,๗๘๐*๑๒)	-	-	๑๕๗,๖๘๐ กรมจัดสรร อบค.สมทบ
๔๒	นางณิชาวีร์ พันธุ์ขวงค์	ปวส./การตลาด	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๗,๐๐๐ (๙,๕๐๐*๑๒) (๒,๘๕๐*๑๒)	-	-	๑๔๗,๐๐๐ กรมจัดสรร อบค.สมทบ
๔๓	น.ส.กัญญาพิศา ภู่อาด	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๑,๒๘๐ (๙,๕๐๐*๑๒) (๑,๕๕๐*๑๒)	-	-	๑๓๑,๒๘๐ กรมจัดสรร อบค.สมทบ
				พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษา			พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษา					
๔๔	นางอรสา อ้ายจอม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาครัฐ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยทำงานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้างก็จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มยังตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายแห่งรัฐคือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริหารจัดการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

๓.เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้สมกับบทบาทของตน

ดังนั้นเพื่อจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยสามารถแบ่งเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งใหม่ และพนักงานผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑.การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงาน โดยวิธีการฝึกสอนงานในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกสอนหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ ลงปฏิบัติเป็นตัวอย่าง โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๖ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

(๖) ด้านทักษะดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลว.๕ พ.ค.๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐด้วยตนเอง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม มีหลักการในการพัฒนาบุคลากรคือ หลักการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๑) การฝึกอบรมนอกสถานที่ โดยการให้พนักงานสมัครเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น อำเภอ จังหวัด เป็นต้น ซึ่งวิธีการฝึกอบรม ในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การส่งเสริมโดยการจัดให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังมีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็น

ประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการ
ของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับบังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชา และแลกเปลี่ยนความรู้จากระบบเทคโนโลยีต่างๆ

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับรองการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงาน
ด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ การค้นคว้าข้อระเบียบกฎหมาย

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการ
อบรม และ/หรือตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมจรรยาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจรรยาของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๕ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๓(๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจรรยาของพนักงาน โดยคำนึงถึงแนวทางตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๒๐๙.๒/ว ๗๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ เรื่อง ส่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจรรยาของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงเห็นควรประกาศกำหนดมาตรฐานทางจรรยาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังต่อไปนี้

- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจรรยา อันประกอบด้วย

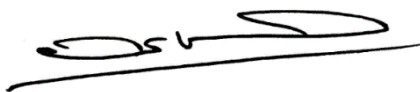
- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยา
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย และให้ยึดถือเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มกับ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ทุกกอง เพื่อปฏิบัติและกำกับดูแลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ในสังกัดให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม แนบท้ายประกาศนี้อย่างเคร่งครัดด้วย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายวีระ หวลบุตรตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

