



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมาย
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่
๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่
๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่
๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

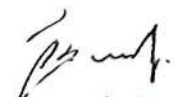


บัญชีแบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ชื่อสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	มีคนครอง	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๕๖-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๕๖-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	๑	
สำนักงานปลัด อบต.							
พนักงานส่วนตำบล							
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	-	-	+๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
ครู อันดับ คศ.๑	๔๗-๒-๐๐๗๓	๑	๑	๑	๑	๑	
ครู อันดับ คศ.๑	๔๗-๒-๐๐๗๔	๑	๑	๑	๑	๑	
ครู อันดับ ครูผู้ช่วย	๔๗-๒-๐๓๔๓	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
ครู อันดับ คศ.๑	๔๗-๒-๐๓๔๔	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป							
ภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ยาม	-	๑	๑	๑	๑	๑	
คนสวน	-	๑	๑	๑	๑	๑	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานขับรถยกยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	-	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	

ชื่อสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	มีคนครอง	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔)							
พนักงานส่วนตำบล							
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๕๖-๓-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๑	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๒๐๐๓-๐๐๑	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๒๐๐๔-๐๐๑	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๒๐๐๕-๐๐๑	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยพนักงานพัสดุ (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
กองช่าง(๐๕)							
พนักงานส่วนตำบล							
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๐๓-๐๐๑	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
นายช่างโยธาอาวุโส	๕๖-๓-๐๕-๔๐๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)							
พนักงานส่วนตำบล							
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๕๖-๓-๑๑-๒๐๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๑๑-๔๐๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)							
พนักงานส่วนตำบล							
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๕๖-๓-๑๔-๒๐๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ชง.	๕๖-๓-๑๔-๔๕๐๔-๐๐๑	๑	-	๑	๑	๑	ว่างเดิม
รวม		๔๓	๓๕	๔๔	๔๔	๔๔	

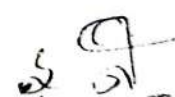
(ลงชื่อ)


(นายวิรพล พงษ์เกรรินทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมลาย

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)


(นางรุ่งนภา ศรีโคตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมลาย

ผู้รับรอง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย
อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลมาย จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลมาย จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมาย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลมาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมาย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนตำบลมาย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมาย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมายสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ



เข้ามาทำงานในองค์กรในเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.มาย

■ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู จำนวน 21 คน คิดเป็น ■ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 11 คน คิดเป็น
■ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 11 คน คิดเป็น



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด อบต.คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดอบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา สนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์ทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคิดพันธุ์ต้านทานโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุมีพิษ และปุ๋ยเคมี การฉีดวัคซีน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลมาย ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีกรวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเกษตร ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีคุณวุฒิการศึกษา สาขาวิชา ทางการเกษตร สัตวแพทย์ การประมง หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองส่งเสริมการเกษตร เพื่อแก้ไขปัญหา และให้บริการกับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่



○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมาย พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคมและกองส่งเสริมการเกษตร

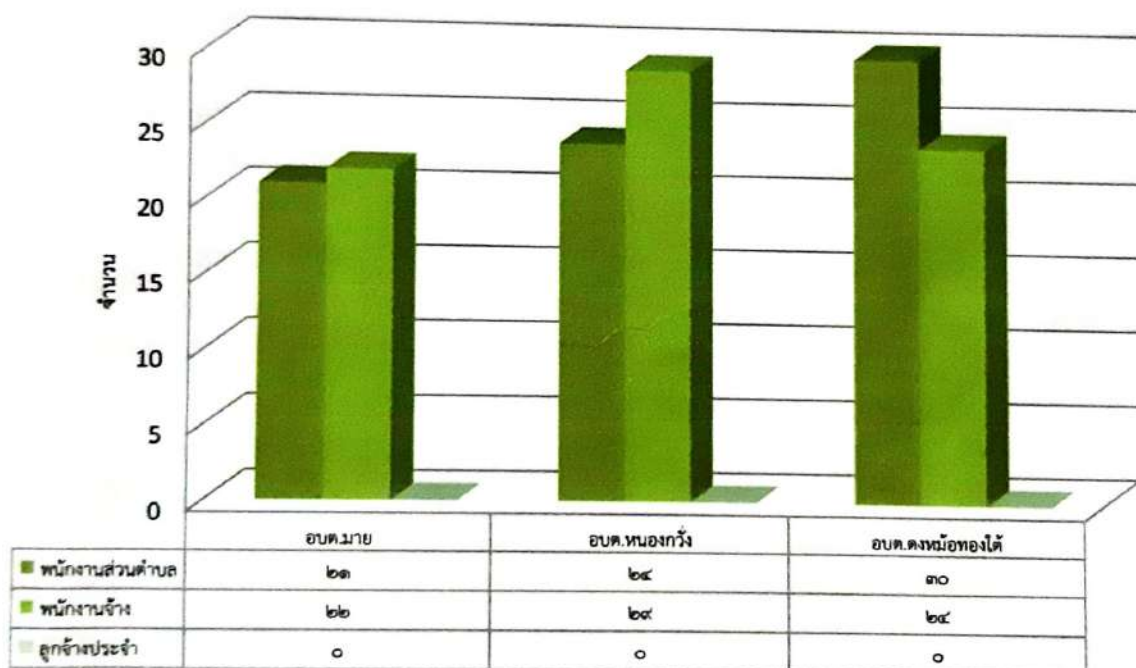
■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมาย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกว้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกว้าง และ องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทองใต้ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ในส่วนของ อบต.มาย ปริมาณบุคลากรที่มียังมีน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานในองค์กร เนื่องจากมีจำนวนตำแหน่งว่างเยอะ ขาดกำลังคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยตรง ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว



การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงาน เนื่องจากกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบและเพิ่มขึ้นทุกปี และขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรง ในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนตำบลแห่งที่ยังว่างอยู่ไม่มีคนครองตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลมาย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย



๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

ที่	ปีงบประมาณ	ตั้งงบประมาณ	ประมาณการ ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๑	๒๕๖๑	๘,๖๒๑,๔๖๐	๑,๗๒๔,๒๙๒	๑๐,๓๔๕,๗๕๒	๓๐.๗๒
๒	๒๕๖๒	๘,๘๙๐,๘๖๐	๑,๗๗๘,๑๗๒	๑๐,๖๖๘,๐๓๒	๓๐.๑๗
๓	๒๕๖๓	๙,๑๖๖,๒๖๐	๑,๘๓๓,๒๕๒	๑๐,๙๙๙,๕๑๒	๒๙.๖๓

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

๓.๓.๖ ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวม



๓.๓.๗ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๘ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลมาย เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลมาย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๖ ก.ค.๒๕๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๒๑ ส.ค.๒๕๖๐	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๔ ส.ค.๒๕๖๐	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.หนองกิ้ง, อบต.ดงหม้อทองใต้
๑ ก.ย.๒๕๖๐	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๖ - ๒๒ ก.ย. ๒๕๖๐	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสกลนคร พิจารณา	
๒๖ ก.ย. ๒๕๖๐	ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
๓๐ ก.ย.๖๐	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.มาย	
๔ ต.ค. ๒๕๖๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๕ ต.ค.๒๕๖๐	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดสกลนคร , อำเภอบ้านม่วง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง

ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลมายเป็นหนึ่งในเก้าองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอบ้านม่วง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอบ้านม่วง ห่างจากตัวอำเภอ ๗ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดสกลนคร

๑๒๗ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับท้องถิ่นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ อบต.ดงหม้อทอง	อบต.ดงหม้อทองใต้	อำเภอบ้านม่วง
ทิศใต้	ติดต่อกับ อบต.หนองกว้าง	เทศบาลตำบลห้วยหลวง	อำเภอบ้านม่วง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ อบต.ม่วง	อบต.ดงเหนือ	อำเภอบ้านม่วง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ เทศบาลตำบลห้วยหลวง		อำเภอบ้านม่วง

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย มีเนื้อที่ประมาณ ๘๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๐,๖๒๕ ไร่ เป็นพื้นที่ทางการเกษตร ๑๘,๒๘๔ ไร่

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลมายลักษณะภูมิอากาศ ร้อน

๑.๔ ลักษณะของดิน

เป็นที่ราบสูงสลับกับที่ลุ่ม มีกรวด และเศษหินปะปนอยู่ในดินเป็นจำนวนมากทำให้ดินมีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำตามธรรมชาติมีลักษณะเป็นแหล่งน้ำที่ต้นเงินต้องได้รับการปรับปรุงหรือการขุดลอกอยู่เสมอถึงจะสามารถใช้ประโยชน์ได้

หมู่บ้าน	แหล่งน้ำธรรมชาติ	อบต.ดำเนินการก่อสร้าง	หน่วยงานอื่นก่อสร้าง
มาย หมู่ที่ ๑	หนองปัด, หนองคำ, หนองมัง	ฝาย ๑ แห่ง	-
นาจาน หมู่ที่ ๒	ห้วยบ่อแดง, ห้วยวังเดือนห้า, ห้วยมายตอนบน, ห้วยมายตอนล่าง	ฝายน้ำล้น ๑ แห่ง สระน้ำ ๓ แห่ง	อ่างเก็บน้ำ ๒ แห่ง
โพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	ห้วยวังฮู, ห้วยแม่คำตอนบน, ห้วยแม่คำตอนล่าง, ห้วยมะตูม, ห้วยบ้านจั่ว	บ่อน้ำดิน ๑ แห่ง ถังเก็บน้ำฝน ฝ.๓๓ ๑ แห่ง	สระน้ำ ๑ แห่ง
กล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	ห้วยไฮ, อ่างห้วยหินเหนือ	ฝายน้ำล้น ๑ แห่ง สระน้ำ ๑ แห่ง บ่อน้ำดิน ๒ แห่ง	-
คู หมู่ที่ ๕	ห้วยกุดคู, ห้วยมายตอนล่าง, ห้วยวังมนใหญ่, ห้วยวังหว้า, หนองสิม, หนองท่มใต้, หนองแยงช้าง, หนองหัวควาย	ฝาย ๒ แห่ง	-
ด่านไชย หมู่ที่ ๖	ห้วยคู, ห้วยด่านภู, ห้วยโคกเม็ก	ฝายน้ำล้น ๒ แห่ง	-
สมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	ห้วยโพธิ์ตาก, ห้วยมายส่วนแยก, อ่างห้วยหิน	ถังเก็บน้ำ ฝ.๓๓ ๒ แห่ง, ถังเก็บน้ำ ฝ.๔๔ ๑ แห่ง	-
หนองบ่อ หมู่ที่ ๘	หนองบ่อ, หนองหม่น้อย, หนองเรือ, หนองสองห้อง, หนองปายางน้อย, ห้วยมาย, หนองเลิง	สระน้ำโรงเรียน	-
โนนสว่าง หมู่ที่ ๙	หนองแสงตอนล่าง, หนองแสงตอนบน, หนองสามเหลี่ยม, หนองลุมพุก, ห้วยมายตอนล่าง	ถังเก็บน้ำ ฝ.๔๔	-
มาย หมู่ที่ ๑๐	วังตาไว, ลำห้วยมาย	ฝาย ๓ แห่ง	-



๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ป่าไม้ส่วนใหญ่ยังสมบูรณ์ ลักษณะของไม้เป็นไม้

หมู่บ้าน	จำนวน (แห่ง)	จำนวน (ไร่)	สภาพพื้นที่
มาย หมู่ที่ ๑	๑	๖๙๕	ยังสมบูรณ์
นาจาน หมู่ที่ ๒	๑	๕๐	ยังสมบูรณ์
โพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	๑	๑๐๐	ยังสมบูรณ์
กล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	๑	๒๕	ยังสมบูรณ์
ดู่ หมู่ที่ ๕	๒	๒๓	ยังสมบูรณ์
ด่านไชโย หมู่ที่ ๖	๒	๑๕	ยังสมบูรณ์
สมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	๒	๑๐๐	ยังสมบูรณ์
หนองบ่อ หมู่ที่ ๘	๑	๗๒	ยังสมบูรณ์
โนนสว่าง หมู่ที่ ๙	๑	๗๕	ยังสมบูรณ์
มาย หมู่ที่ ๑๐	รวมกับหมู่ที่ ๑	รวมกับหมู่ที่ ๑	-

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลมายมีเขตการปกครอง ทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่บ้าน	หมู่ที่
มาย	๑
นาจาน	๒
โพธิ์ทอง	๓
กล้วยน้อย	๔
ดู่	๕
ด่านไชโย	๖
สมานสามัคคี	๗
หนองบ่อ	๘
โนนสว่าง	๙
มาย	๑๐

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย แบ่งเป็นเขตการเลือกตั้ง จำนวน ๑๐ เขตเลือกตั้ง ซึ่งแยกตามหมู่บ้านทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน



๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย มีประชากร ทั้งสิ้น ๖,๒๒๐ คน เป็นชาย ๓,๑๑๓ คน เป็นหญิง ๓,๑๐๗ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๗๗๐ ครัวเรือน ความหนาแน่น ๗๖ คน/ตาราง กิโลเมตร แยกเป็น

หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
มาย ม.๑	๑๘๒	๓๑๕	๒๙๙	๖๑๔	
นาจาน ม.๒	๒๒๗	๔๒๒	๔๔๐	๘๖๒	
โพธิ์ทอง ม.๓	๑๘๕	๓๓๓	๓๔๓	๖๗๖	
กล้วยน้อย ม.๔	๑๒๖	๒๓๐	๒๔๐	๔๗๐	
คู ม.๕	๑๗๔	๒๘๓	๒๙๐	๕๗๓	
ด่านไชโย ม.๖	๑๗๑	๓๑๒	๒๗๒	๕๘๔	
สมานสามัคคี ม.๗	๑๗๙	๒๔๙	๒๖๗	๕๑๖	
หนองบ่อ ม.๘	๒๕๕	๔๕๑	๔๔๕	๘๙๖	
โนนสว่าง ม.๙	๑๑๕	๒๐๖	๒๐๗	๔๑๓	
มาย ม.๑๐	๑๕๖	๓๑๒	๓๐๔	๖๑๖	

* หมายเหตุ ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอ ณ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

จำนวนนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด อบต.มาย

ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็กนักเรียน					
		ปี ๒๕๕๕		ปี ๒๕๕๖		ปี ๒๕๕๗	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
๑	บ้านมาย	๓๐	๒๐	๒๘	๒๗	๑๖	๑๖
๒	บ้านนาจาน	๑๕	๑๘	๑๗	๑๖	๑๔	๑๔
๓	บ้านหนองบ่อ	๑๘	๑๗	๑๘	๑๘	๒๐	๒๐
รวม		๕๕	๕๕	๖๓	๖๑	๕๐	๕๐

โรงเรียนประถมศึกษา

จำนวน ๓ แห่ง

โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น

จำนวน ๑ แห่ง (โรงเรียนขยายโอกาส)

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

จำนวน ๑ แห่ง

โรงเรียนอาชีวศึกษา

จำนวน ๑ แห่ง (เอกชน)

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

จำนวน ๑๐ แห่ง



๔.๒ สาธารณสุข

โรคที่พบมากที่สุดในตำบลมาย

ลำดับที่	ชื่อโรค	จำนวน (คน)
๑	โรคระบบทางเดินหายใจ	๑๗๖
๒	โรคระบบย่อยอาหาร, โรคในช่องปาก	๔๒๓
๓	โรคและอาการอื่น	๑,๐๕๗
๔	โรคระบบกล้ามเนื้อ	๑,๓๒๑
๕	โรคติดเชื้อและปรสิต	๓๖๑
๖	โรคเกี่ยวกับตาและส่วนประกอบของตา	๑,๓๖๓
๗	โรคผิวหนัง	๒๔๔

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑ บ้านมาย
- คลินิก จำนวน ๒ แห่ง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑ บ้านมาย
- มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ๑ กองทุน

๔.๓ อาชญากรรม

- ไม่มี ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาการทะเลาะวิวาทในกลุ่มวัยรุ่น, กลุ่มเด็กและเยาวชน

๔.๔ ยาเสพติด

ในตำบลมายเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดที่พบจะเป็นการเสพยาบ้าในกลุ่มเด็กและเยาวชน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ถนนเป็นเส้นทางคมนาคม ถนนส่วนใหญ่มีสภาพใช้การได้มีบางส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเส้นทางการคมนาคม มีรถประจำทางวิ่งบริการประชาชนในเขตตำบลมาย ดังนี้

๑. รถยนต์ประจำทาง (สัมปทานเอกชน) สายบ้านดุง-คำตากล้า
๒. รถยนต์ประจำทาง (สัมปทานเอกชน) สายบ้านม่วง-สกล ๖
๓. รถยนต์ประจำทาง (สัมปทานเอกชน) สายโซ่พิสัย-สกล
๔. รถทัวร์บ้านม่วง-กรุงเทพ ๖



๕.๒ การไฟฟ้า

ไฟฟ้าแรงต่ำไปแหล่งเกษตร

ลำดับที่	หมู่บ้าน	ระยะทาง
๑	มาย	ไม่มี
๒	นาจาน	ไม่มี
๓	โพธิ์ทอง	ไม่มี
๔	กล้วยน้อย	ไม่มี
๕	ดู่	๒,๐๐๐
๖	ด่านไชโย	ไม่มี
๗	สมานสามัคคี	๒๐๐
๘	หนองบ่อ	ไม่มี
๙	โนนสว่าง	๕๐๐
๑๐	มาย	๑,๕๐๐

๕.๓ การประปา

ลำดับที่	หมู่บ้าน	จำนวน(แห่ง)	ความเพียงพอ
๑	มาย	๑	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง
๒	นาจาน	๑	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง ไม่สะอาด
๓	โพธิ์ทอง	๑	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง
๔	กล้วยน้อย	๑	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง
๕	ดู่	๑	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง
๖	ด่านไชโย	๑	มีเพียงพอ
๗	สมานสามัคคี	๑	มีเพียงพอแต่ไม่ค่อยสะอาด
๘	หนองบ่อ	๑	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง
๙	โนนสว่าง	ไม่มี	-
๑๐	มาย	๑	ขาดแคลนช่วงหน้าแล้ง

๕.๔ โทรศัพท์

- การโทรศัพท์พื้นฐานของการใช้บริการขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยยังไม่ครอบคลุมประชาชนส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- การบริการด้านไปรษณีย์ซึ่งมีไปรษณีย์ประจำตำบลมาย บริการครอบคลุมทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลมาย



๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ที่	หมู่บ้าน	อาชีพหลัก (ครัวเรือน)		อาชีพลำดับ๒ (ครัวเรือน)		อาชีพลำดับ๓ (ครัวเรือน)	
		อาชีพหลัก	จำนวน	อาชีพ	จำนวน	อาชีพ	จำนวน
๑	บ้านมาย	ทำนา	๑๑๓	เลี้ยงสัตว์	๑๗	ทำสวน	๑๒
๒	บ้านนาจาน	เลี้ยงสัตว์	๑๘๕	ทำนา	๑๑๘	ทำไร่	๘๕
๓	บ้านโพธิ์ทอง	ทำนา	๑๓๔	ทำสวน	๘๐	รับจ้าง	๓๘
๔	บ้านกล้วยน้อย	ทำนา	๙๐	รับจ้าง	๒๘	เลี้ยงสัตว์	๑๐
๕	บ้านคู	ทำนา	๑๒๒	รับจ้าง	๙๐	ทำสวน	๓๙
๖	บ้านด่านไชโย	รับจ้าง	๗๑	ทำนา	๕๖	เลี้ยงสัตว์	๕๓
๗	บ้านสมานสามัคคี	ทำนา	๗๕	รับจ้าง	๑๐	ค้าขาย	๕
๘	บ้านหนองบ่อ	ทำนา	๑๙๑	รับจ้าง	๑๐๐	เลี้ยงสัตว์	๕๐
๙	บ้านโนนสว่าง	รับจ้าง	๙๐	เลี้ยงสัตว์	๙๐	ทำนา	๘๐
๑๐	บ้านมาย	ทำนา	๑๑๐	รับจ้าง	๖๐	เลี้ยงสัตว์	๙

๖.๒ การประมง

- ไม่มี

๖.๓ การปศุสัตว์

ข้อมูล โค-กระบือ ตามโครงการธนาคารกระบือเพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ

หมู่บ้าน	จำนวนกระบือ	ตาย	คงเหลือ
ม.๑	๑๕	-	๑๕
ม.๒	๙	-	๙
ม.๓	๒๙	๒	๒๗
ม.๔	๑๒	๑	๑๑
ม.๕	๓๔	๑	๓๓
ม.๖	๔๑	๑	๔๐
ม.๗	๒๗	-	๒๗
ม.๘	๑๒	-	๑๒
ม.๙	๒๖	-	๒๖
ม.๑๐	๑๓	-	๑๓
รวม	๒๑๘	๕	๒๑๓

ข้อมูลวัวตามโครงการครอบครัวยั่งยืนไม่ต้องกลัวยากจน

บ้านกล้วยน้อย หมู่ที่ ๔ จำนวน ๒ ตัว

ข้อมูลกระบือตามโครงการเลี้ยงกระบือเพื่อความมั่นคงของครอบครัว

บ้านด่านไชโย หมู่ที่ ๖ จำนวน ๑๒ ตัว



๖.๔ การบริการ

หน่วยธุรกิจในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมาย

ลำดับ	ประเภท	จำนวน
๑	ปั้มน้ำมัน ขนาดกลาง	๒ แห่ง
๒	ปั้มน้ำมันหลอด	๑๑ แห่ง
๓	ร้านค้าเบ็ดเตล็ด	๓๙ แห่ง
๔	ร้านรับซ่อมยานยนต์	๘ แห่ง
๕	โรงงานแปรรูปไม้	๑ แห่ง
๖	ร้านรับซื้อวัสดุทางการเกษตร	๒ แห่ง
๗	ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	๒ แห่ง
๘	ร้านขายของปลีก-ส่ง	๑ แห่ง
๙	ร้านรับซื้อของเก่า	๑ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ตำบลมายมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ดังนี้

๑. วัดป่าสันติธรรมวนาราม
๒. วัดป่าด่านไชโย

๖.๖ อุตสาหกรรม

มีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงงานแปรรูปไม้ บ้านสามานสามัคคี หมู่ที่ ๗

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

หน่วยธุรกิจในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมาย

ลำดับ	ประเภท	จำนวน
๑	ปั้มน้ำมัน ขนาดกลาง	๒ แห่ง
๒	ปั้มน้ำมันหลอด	๑๑ แห่ง
๓	ร้านค้าเบ็ดเตล็ด	๓๙ แห่ง
๔	ร้านรับซ่อมยานยนต์	๘ แห่ง
๕	โรงงานแปรรูปไม้	๑ แห่ง
๖	ร้านรับซื้อวัสดุทางการเกษตร	๒ แห่ง
๗	ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	๒ แห่ง
๘	ร้านขายของปลีก-ส่ง	๑ แห่ง
๙	ร้านรับซื้อของเก่า	๑ แห่ง

๖.๘ แรงงาน

- ส่วนใหญ่แรงงานในตำบลมายเป็นแรงงานแบบรับจ้างทั่วไป



๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านหรือชุมชน

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย มีประชากร ทั้งสิ้น ๖,๒๒๐ คน เป็นชาย ๓,๑๑๓ คน เป็นหญิง ๓,๑๐๗ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๗๗๐ ครัวเรือน ความหนาแน่น ๗๖ คน/ตารางกิโลเมตร แยกเป็น

หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
มาย ม.๑	๑๘๒	๓๑๕	๒๙๙	๖๑๔	
นาจาน ม.๒	๒๒๗	๔๒๒	๔๔๐	๘๖๒	
โพธิ์ทอง ม.๓	๑๘๕	๓๓๓	๓๔๓	๖๗๖	
กล้วยน้อย ม.๔	๑๒๖	๒๓๐	๒๔๐	๔๗๐	
ดู่ ม.๕	๑๗๔	๒๘๓	๒๙๐	๕๗๓	
ด่านไชโย ม.๖	๑๗๑	๓๑๒	๒๗๒	๕๘๔	
สมานสามัคคี ม.๗	๑๗๙	๒๔๙	๒๖๗	๕๑๖	
หนองบ่อ ม.๘	๒๕๕	๔๕๑	๔๔๕	๘๙๖	
โนนสว่าง ม.๙	๑๑๕	๒๐๖	๒๐๗	๔๑๓	
มาย ม.๑๐	๑๕๖	๓๑๒	๓๐๔	๖๑๖	

* หมายเหตุ ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอ ณ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

หมู่บ้าน	ชื่อกลุ่ม	จำนวนสมาชิก(คน)
มาย หมู่ที่ ๑	กลุ่มพัฒนาผ้าไหม-ผ้าฝ้าย	๓๐
นาจาน หมู่ที่ ๒	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต	๓๔
โพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	กลุ่มเลี้ยงโค	๑๒
กล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	กลุ่มเลี้ยงโค-กระบือ	๑๒
	กลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์ผ้าพื้นเมืองทอมือ	๑๖
	กลุ่มเลี้ยงสุกร	๑๖
ดู่ หมู่ที่ ๕	กลุ่มวิสาหกิจชุมชนปลูกสัปปะรดบ้านดู่	๒๕
ด่านไชโย หมู่ที่ ๖	กลุ่มเลี้ยงปลาในบ่อ	๑๖
	กลุ่มเลี้ยงสุกร	๙
สมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	กลุ่มพัฒนาอาชีพการเกษตร	๑๐
หนองบ่อ หมู่ที่ ๘	กลุ่มทอผ้าและทอเสื่อบ้านหนองบ่อ	๑๙
โนนสว่าง หมู่ที่ ๙	กลุ่มเลี้ยงโคเพื่อการเกษตร	๑๖
	กลุ่มเลี้ยงสุกร	๑๒
	กลุ่มแม่บ้าน	๓๒
	กลุ่มประดิษฐ์ดอกไม้	๑๒
มาย หมู่ที่ ๑๐	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมลาย	๓๔
	กลุ่มศูนย์ส่งเสริมและการผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน	๓๐
	กลุ่มหัตถกรรมดอกไม้จันทน์	๑๒
	กลุ่มปุยชีวภาพมลาย	๔๕



๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

หมู่บ้าน	แหล่งน้ำธรรมชาติ	อบต.ดำเนินการก่อสร้าง	หน่วยงานอื่นก่อสร้าง
มาย หมู่ที่ ๓	หนองปูดัน, หนองผำ, หนองมัง	ฝ่าย ๑ แห่ง	-
นาจาน หมู่ที่ ๒	ห้วยบ่อแดง, ห้วยวังเดือนห้า, ห้วยมายตอนบน, ห้วยมายตอนล่าง	ฝ่ายน้ำล้น ๑ แห่ง สระน้ำ ๓ แห่ง	อ่างเก็บน้ำ ๒ แห่ง
โพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	ห้วยวังชู, ห้วยแม่คาคตอนบน, ห้วยแม่คาคตอนล่าง, ห้วยมะตูม, ห้วยบ้านจิว	บ่อน้ำตื้น ๑ แห่ง ถังเก็บน้ำฝน ๑๓๓ ๑ แห่ง	สระน้ำ ๑ แห่ง
กล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	ห้วยโฮ, อ่างห้วยหินเหนือ	ฝ่ายน้ำล้น ๑ แห่ง สระน้ำ ๑ แห่ง บ่อน้ำตื้น ๒ แห่ง	-
คู หมู่ที่ ๕	ห้วยกุดคู, ห้วยมายตอนล่าง, ห้วยวังมนใหญ่, ห้วยวังหว่า, หนองสิม, หนองห่มใต้, หนองแยงช้าง, หนองหัวควาย	ฝ่าย ๒ แห่ง	-
ด่านไชโย หมู่ที่ ๖	ห้วยคูล, ห้วยด่านภู, ห้วยโคกเม็ก	ฝ่ายน้ำล้น ๒ แห่ง	-
สมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	ห้วยโพธิ์ตาก, ห้วยมายส่วนแยก, อ่างห้วยหิน	ถังเก็บน้ำ ๒.๓๓๒ ๒ แห่ง, ถังเก็บน้ำ ๒.๔๔๔ ๑ แห่ง	-
หนองบ่อ หมู่ที่ ๘	หนองบ่อ, หนองหม่น้อย, หนองเรือ, หนองสองห้อง, หนองป่ายางน้อย, ห้วยมาย, หนองเล็ง	สระน้ำโรงเรียน	-
โนนสว่าง หมู่ที่ ๙	หนองแสงตอนล่าง, หนองแสงตอนบน, หนองสามเหลี่ยม, หนองลุมพุก, ห้วยมายตอนล่าง	ถังเก็บน้ำ ๒.๔๔๔	-
มาย หมู่ที่ ๑๐	วังตาโว, ลำห้วยมาย	ฝ่าย ๓ แห่ง	-

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค)

หมู่บ้าน	แหล่งน้ำธรรมชาติ	อบต.ดำเนินการก่อสร้าง	หน่วยงานอื่นก่อสร้าง
มาย หมู่ที่ ๑	หนองปูดัน, หนองผำ, หนองมัง	ฝ่าย ๑ แห่ง	-
นาจาน หมู่ที่ ๒	ห้วยบ่อแดง, ห้วยวังเดือนห้า, ห้วยมายตอนบน, ห้วยมายตอนล่าง	ฝ่ายน้ำล้น ๑ แห่ง สระน้ำ ๓ แห่ง	อ่างเก็บน้ำ ๒ แห่ง
โพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	ห้วยวังชู, ห้วยแม่คาคตอนบน, ห้วยแม่คาคตอนล่าง, ห้วยมะตูม, ห้วยบ้านจิว	บ่อน้ำตื้น ๑ แห่ง ถังเก็บน้ำฝน ๑๓๓ ๑ แห่ง	สระน้ำ ๑ แห่ง
กล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	ห้วยโฮ, อ่างห้วยหินเหนือ	ฝ่ายน้ำล้น ๑ แห่ง สระน้ำ ๑ แห่ง บ่อน้ำตื้น ๒ แห่ง	-
คู หมู่ที่ ๕	ห้วยกุดคู, ห้วยมายตอนล่าง, ห้วยวังมนใหญ่, ห้วยวังหว่า, หนองสิม, หนองห่มใต้, หนองแยงช้าง, หนองหัวควาย	ฝ่าย ๒ แห่ง	-
ด่านไชโย หมู่ที่ ๖	ห้วยคูล, ห้วยด่านภู, ห้วยโคกเม็ก	ฝ่ายน้ำล้น ๒ แห่ง	-
สมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	ห้วยโพธิ์ตาก, ห้วยมายส่วนแยก, อ่างห้วยหิน	ถังเก็บน้ำ ๒.๓๓๒ ๒ แห่ง, ถังเก็บน้ำ ๒.๔๔๔ ๑ แห่ง	-
หนองบ่อ หมู่ที่ ๘	หนองบ่อ, หนองหม่น้อย, หนองเรือ, หนองสองห้อง, หนองป่ายางน้อย, ห้วยมาย, หนองเล็ง	สระน้ำโรงเรียน	-
โนนสว่าง หมู่ที่ ๙	หนองแสงตอนล่าง, หนองแสงตอนบน, หนองสามเหลี่ยม, หนองลุมพุก, ห้วยมายตอนล่าง	ถังเก็บน้ำ ๒.๔๔๔	-
มาย หมู่ที่ ๑๐	วังตาโว, ลำห้วยมาย	ฝ่าย ๓ แห่ง	-



๘.ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

หมู่บ้าน	ชื่อวัด/สำนักสงฆ์/ที่พักสงฆ์	จำนวนพระ(รูป)
มาย หมู่ที่ ๑	วัดป่าสันติธรรมวนาราม ที่พักสงฆ์นิการาม	๔ ๑
นาจาน หมู่ที่ ๒	วัดอัมพวัน	๖
โพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	วัดศิริสมภรณ์ วัดป่าบ้านโพธิ์ทอง	๔ ๒
กล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	วัดเจริญสามัคคีธรรม	๔
คู หมู่ที่ ๕	วัดทุ่งสว่าง	๕
ด่านไชโย หมู่ที่ ๖	วัดป่าบ้านด่านไชโย วัดป่าศรัทธาธรรม สำนักสงฆ์จุมศรีธรรมสถาน	๓ ๑ ๑
สมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	วัดสามัคคีคุณาราม	๒
หนองบ่อ หมู่ที่ ๘	วัดชัยมงคล	๖
โนนสว่าง หมู่ที่ ๙	ที่พักสงฆ์บ้านโนนสว่างวนาราม	๑
มาย หมู่ที่ ๑๐	วัดเจริญราษฎร์บำรุง	๒

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีแห่หิน แห่ทราย ให้ฝนตกต้องตามฤดูกาล
- บุญบั้งไฟ
- บุญมหาชาติ
- บุญกฐิน
- บุญข้าประดับดิน
- บุญประทายข้าวเปลือก
- ประเพณีสงกรานต์

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- หมอ,ปราชญ์ชาวบ้านในการรักษาโรคภูสวด,หมอต่อกะตุก

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- พรมเช็ดเท้า บ้านด่านไชโย หมู่ที่ ๖
- กลุ่มทอผ้าไหม บ้านนาจาน หมู่ที่ ๒
- กลุ่มทอผ้าขาม้า บ้านกล้วยน้อย หมู่ที่ ๔
- เหยี่ยวโปรยทาน
- บายศรีสู่ขวัญ บ้านด่านไชโย หมู่ที่ ๖



๔. ทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑ น้ำ

หมู่บ้าน	แหล่งน้ำธรรมชาติ	อบต.ดำเนินการก่อสร้าง	หน่วยงานอื่นก่อสร้าง
มาย หมู่ที่ ๑	หนองปุดัน,หนองผำ,หนองมัง	ฝ่าย ๑ แห่ง	-
นาจาน หมู่ที่ ๒	ห้วยบ่อแดง,ห้วยวังเดือนห้า, ห้วยมายตอนบน,ห้วยมายตอนล่าง	ฝายน้ำล้น ๑ แห่ง สระน้ำ ๓ แห่ง	อ่างเก็บน้ำ ๒ แห่ง
โพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	ห้วยวังฮู,ห้วยแม่คาคตอนบน,ห้วยแม่คาค ตอนล่าง,ห้วยมะตูม,ห้วยบ้านจั่ว	บ่อน้ำตื้น ๑ แห่ง ถังเก็บน้ำฝน ๘.๓๓ ๑ แห่ง	สระน้ำ ๑ แห่ง
กล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	ห้วยไฮ,อ่างห้วยหินเหนือ	ฝายน้ำล้น ๑ แห่ง สระน้ำ ๑ แห่ง บ่อน้ำตื้น ๒ แห่ง	-
คู หมู่ที่ ๕	ห้วยกุดคู,ห้วยมายตอนล่าง,ห้วยวังมนใหญ่, ห้วยวังหว้า,หนองสิม,หนองท่มใต้,หนอง แยงช้าง, หนองหัวควาย	ฝาย ๒ แห่ง	-
ด่านไชโย หมู่ที่ ๖	ห้วยคูล,ห้วยด่านภู,ห้วยโคกเม็ก	ฝายน้ำล้น ๒ แห่ง	-
สมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	ห้วยโพธิ์ตาก,ห้วยมายส่วนแยก,อ่างห้วย หิน	ถังเก็บน้ำ ๘.๓๓ ๒ แห่ง, ถังเก็บน้ำ ๘.๔๔ ๑ แห่ง	-
หนองบ่อ หมู่ที่ ๘	หนองบ่อ,หนองทมน้อย, หนองเรือ, หนองสองห้อง,หนองป่ายางน้อย, ห้วยมาย,หนองเลิง	สระน้ำโรงเรียน	-
โนนสว่าง หมู่ที่ ๙	หนองแสงตอนล่าง,หนองแสงตอนบน, หนองสามเหลี่ยม,หนองลุมพุก, ห้วยมายตอนล่าง	ถังเก็บน้ำ ๘.๔๔	-
มาย หมู่ที่ ๑๐	วังตาโว,ลำห้วยมาย	ฝาย ๓ แห่ง	-

๔.๒ ป่าไม้

- ป่าไม้สาธารณประโยชน์

หมู่บ้าน	จำนวน (แห่ง)	จำนวน (ไร่)	สภาพพื้นที่
มาย หมู่ที่ ๑	๑	๖๔๕	ยังสมบูรณ์
นาจาน หมู่ที่ ๒	๑	๕๐	ยังสมบูรณ์
โพธิ์ทอง หมู่ที่ ๓	๑	๑๐๐	ยังสมบูรณ์
กล้วยน้อย หมู่ที่ ๔	๑	๒๕	ยังสมบูรณ์
คู หมู่ที่ ๕	๒	๒๓	ยังสมบูรณ์
ด่านไชโย หมู่ที่ ๖	๒	๑๕	ยังสมบูรณ์
สมานสามัคคี หมู่ที่ ๗	๒	๑๐๐	ยังสมบูรณ์
หนองบ่อ หมู่ที่ ๘	๑	๗๒	ยังสมบูรณ์
โนนสว่าง หมู่ที่ ๙	๑	๗๕	ยังสมบูรณ์
มาย หมู่ที่ ๑๐	ร่วมกับหมู่ที่ ๑	ร่วมกับหมู่ที่ ๑	-



๔.๓ ภูเขา

- ไม่มี

๔.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

- ป่าไม้ยังอุดมสมบูรณ์

๑๐. อื่นๆ (ถ้ามีระบุด้วย)

มวลชนจัดตั้ง

ลูกเสือชาวบ้าน ๒ รุ่น ๒๕๐ คน

ไทยอาสาป้องกันชาติ ๕ รุ่น ๒๐๐ คน

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๑๒๒ คน

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑. มีศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดระดับหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ ศูนย์
๒. มีศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดระดับตำบล จำนวน ๑ ศูนย์
๓. มีศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลมาย จำนวนสมาชิก ๑๒๒ คน ได้มีการตั้งจุดตรวจในช่วงเทศกาลต่างๆ ปีละ ๒ ครั้ง ณ สามแยกบ้านสมานสามัคคี หมู่ที่ ๗ ตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมาย พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์



- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน



ยุทธศาสตร์องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนานระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีทั้งหมด ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีดังนี้

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การเสริมสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ด้านความมั่นคง
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ (สกลนคร มุกดาหาร นครพนม)
ภายใต้วิสัยทัศน์ “เกษตรกรรมนำการพัฒนา เส้นทางการค้า การท่องเที่ยวสู่ประเทศเพื่อนบ้านและจีนตอนใต้”

แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ภายใต้ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง



ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vission)

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย

“มายเป็นตำบลน่าอยู่ การเรียนรู้ก้าวหน้า การพัฒนาก้าวหน้า เศรษฐกิจชุมชนก้าวหน้า ด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

๒. พัฒนาระบบการศึกษา อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี พร้อมส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่ม ประกอบอาชีพ สร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มเพื่อการพึ่งพาตนเองภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง

๓. ปรับปรุงและพัฒนาการบริการด้านสาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

๔. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๕. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย มี ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

“ ตำบลมามีคุณภาพชีวิตที่มั่นคง สาธารณูปโภคมั่นคง ”

ตัวชี้วัด

- จำนวนประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มในชุมชน เพิ่มขึ้นโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลพื้นฐาน
- จำนวนผู้นำในการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนตนเองตามหลักวิชาการ
- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมการประชุมประชาคมหรือกิจกรรมของ อบต.มาย เพิ่มขึ้น โดยเปรียบเทียบกับข้อมูลพื้นฐาน ๓.๑ จำนวนโครงการที่เป็นความต้องการของประชาชนในการประชุมประชาคมทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน
- จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้มากกว่า รายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๒๓,๐๐๐ บาท/คน/ปี เพิ่มขึ้นจากข้อมูลพื้นฐาน



๕. จำนวนประชาชนที่มีอาชีพเสริมหรือเป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพที่จดทะเบียนใหม่เพิ่มขึ้น โดยเปรียบเทียบกับข้อมูลพื้นฐาน

๖. มีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้างทุกครั้ง

๗. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการและผลงานของท้องถิ่นลดลงจากข้อมูลพื้นฐาน

๘. มีการประชาสัมพันธ์และรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้ประชาชนทราบทุกครั้ง

๙. จำนวนโครงการในแผนชุมชนได้ดำเนินการร้อยละ ๗๐

๑๐. จำนวนสถานที่ท่องเที่ยวในตำบลที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวเพิ่มขึ้นจำนวนร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่มีคุณภาพและสะดวก จำนวนถนนที่เป็นถนน คสล. เพิ่มมากขึ้น จากข้อมูลพื้นฐาน

คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ตั้งแต่เริ่มวางแผน ปฏิบัติตามแผนและประเมินผล

๓. ประชาชนกลุ่มองค์กรและชุมชน สามารถจัดทำโครงการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนได้

๔. ประชาชนครัวเรือนมีรายได้เพียงพอจนถึงการกินดีอยู่ดี

๕. ประชาชนในท้องถิ่นมีงานทำตลอดทั้งปี

๖. ผู้บริหาร สมาชิกและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมกับความโปร่งใส ยุติธรรม และให้ประชาชนตรวจสอบการทำงานได้

๗. การพัฒนา การแก้ไขปัญหาเป็นโครงการที่เกิดจากความต้องการ เป็นมติของประชาชนอย่างแท้จริง

๘. ตำบลมาย เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดและให้บริการแก่นักท่องเที่ยวได้

๙. ตำบลมาย มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการและการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ลำดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แผนงานการพัฒนา

๑. พัฒนาคนให้มีคุณภาพให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

๒. การสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยติดเชื่อและผู้ยากจน

๓. การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค

๔. การส่งเสริมการศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา

๕. เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน



ยุทธศาสตร์ลำดับที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเที่ยว

แผนงานการพัฒนา

๑. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ลำดับที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรกรรม

แผนงานการพัฒนา

๑. ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของประชาชนในท้องถิ่น
๒. สนับสนุนให้มีการเพิ่มผลผลิตและขยายตลาดการส่งออกสินค้าชุมชน

ยุทธศาสตร์ลำดับที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แผนงานการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ อาคาร สถานที่
๒. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๓. การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
๔. การต่อต้านยาเสพติดและอบายมุข
๕. การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานอื่น
๖. การส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลมาย คือ **“ตำบลมายน่าอยู่ การเรียนรู้ก้าวหน้า การพัฒนาก้าวหน้า เศรษฐกิจชุมชนก้าวหน้า ด้วยการบริหารจัดการที่ดี”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลมาย เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลมาย ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี



การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))



- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))



- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง



นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลมาย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. อัตราตำแหน่งว่างเยอะ ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ๔. มีการหนีสิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาย (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	หน่วยงานตรวจสอบภายใน
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
- ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน - ตรวจสอบบัญชี	- ตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน การลงบัญชี - ตรวจสอบการทำสัญญา การจัดซื้อจัดจ้าง - ตรวจสอบการเก็บรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ - ตรวจสอบการเก็บรักษายานพาหนะ
๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)	๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริหารงานบุคคล - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานบริหารงานบุคคล - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) -ต่อ- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนาท้องถิ่น - งานวิชาการ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัยต่าง ๆ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตรวจสอบข้อบัญญัติและระเบียบต่าง ๆ	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) -ต่อ- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - ทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานติดตามและประเมินผลงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การปฏิบัติการในการเฝ้าระวังภัยต่างๆ - การป้องกันและระงับอัคคีภัยต่าง ๆ - งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัยต่าง ๆ - รวบรวมข้อมูล สถิติและเอกสาร - วางแผนเตรียมความพร้อม - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - สรุปรายงานป้องกัน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตรวจสอบความถูกต้องตามข้อบังคับตำบล - งานนิติกรรม/สัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) -ต่อ- ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อมชุมชน - งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า - งานรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข - งานควบคุมโรค ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) -ต่อ- ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อมชุมชน - งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม - งานจัดเก็บและกำจัดมูลฝอย - งานส่งเสริมสุขภาพ เผยแพร่และรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข การเฝ้าระวัง และการควบคุมโรค - งานยาเสพติดชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานจัดทำแผนงานโครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานประสาน รวบรวมแผน - งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข - งานงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานโครงการและแผนงานกองทุน (รวบรวม/ตรวจสอบ/บันทึก/ติดตาม) ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานสารบรรณ - งานจัดการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานการพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนคุม การเบิก - จ่าย วัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานการพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนคุม การเบิก - จ่าย วัสดุครุภัณฑ์



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง (๐๕)	๓. กองช่าง (๐๕)
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะ สะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ และบริการข้อมูล ๓. งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานการระบายน้ำ ๔. งานผังเมือง - งานวางผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานจัดรูปแบบที่ดินและผังเมือง	๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะ สะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ - งานระบบข้อมูล แผนที่เส้นทางคมนาคมและข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ บริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสารบรรณ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานการระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานวางผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานจัดรูปแบบที่ดินและผังเมือง



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	
๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากไร้ ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิต - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจและวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มารับบริการ ๔.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือชุมชนด้านต่าง ๆ - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา ออมทรัพย์ และสุขภาพ - งานส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน	๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากไร้ ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิต - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจและวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มารับบริการ ๔.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือชุมชนด้านต่าง ๆ - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา ออมทรัพย์ และสุขภาพ - งานส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ๑. งานส่งเสริมการเกษตร - งานบริการวิชาการและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมและขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝกตามแนวทางพระราชดำริ - งานส่งเสริมและแปรรูปผลิตภัณฑ์ บรรจภัณฑ์ และร้านค้า - งานป้องกันและช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ - งานส่งเสริมภูมิปัญญาและเศรษฐกิจพอเพียง - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานบริการ วิชาการ ปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและรักษาโรคระบาดในสัตว์ - งานส่งเสริมอาชีพ กลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการประมง	๔. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) ๑. งานส่งเสริมการเกษตร - งานบริการวิชาการและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมและขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝกตามแนวทางพระราชดำริ - งานส่งเสริมและแปรรูปผลิตภัณฑ์ บรรจภัณฑ์ และร้านค้า - งานป้องกันและช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ - งานส่งเสริมภูมิปัญญาและเศรษฐกิจพอเพียง - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานบริการ วิชาการ ปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและรักษาโรคระบาดในสัตว์ - งานส่งเสริมอาชีพ กลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการประมง



๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๔.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับการกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดอบต.

- | | |
|-----------------------|----------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๑๗ อัตรา |
| ๑.๒ พนักงานครู อบต. | ๔ อัตรา |
| ๑.๓ พนักงานจ้างภารกิจ | ๔ อัตรา |
| ๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป | ๑๑ อัตรา |

๒. กองคลัง

- | | |
|-----------------------|---------|
| ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๔ อัตรา |
| ๒.๒ พนักงานจ้างภารกิจ | ๓ อัตรา |

๓. กองช่าง

- | | |
|-----------------------|---------|
| ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๒ อัตรา |
| ๓.๒ พนักงานจ้างภารกิจ | ๓ อัตรา |

๔. กองสวัสดิการสังคม

- | | |
|-----------------------|---------|
| ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๒ อัตรา |
| ๔.๒ พนักงานจ้างภารกิจ | ๑ อัตรา |

๕. กองส่งเสริมการเกษตร

- | | |
|---------------------|---------|
| ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๒ อัตรา |
|---------------------|---------|

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมาย เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมายมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละ



ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกรกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัดอบต.	บริหารงานทั่วไป	๔	-	๒	๕
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕	-	๒	๔
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	๒
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๒	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	๑	-
	งานผังเมือง	๑	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-
กองส่งเสริมการเกษตร	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	-
	งานปศุสัตว์	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรกรรม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	- การพัฒนาคนให้มีคุณภาพให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยติดเชื่อและผู้ยากไร้ การส่งเสริมสุขภาพ การร้องกันและควบคุมโรค การส่งเสริมการศึกษา การปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา การสร้างและพัฒนาเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าส่วนราชการ ต่าง ๆ - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการท่องเที่ยว	- การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าส่วนราชการ ต่าง ๆ - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการเกษตรกรรม	- การส่งเสริมอาชีพและมิงานทำของประชาชน สนับสนุนให้มีเพิ่มผลผลิตและขยายตลาดการส่งออกสินค้าในชุมชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าส่วนราชการ ต่าง ๆ - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ อาคาร สถานที่ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การพัฒนาองค์กรและบุคลากร การต่อต้านยาเสพติดและอบายมุข การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานอื่น การส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าส่วนราชการ ต่าง ๆ - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย ที่มีในปัจจุบัน ใช้การปฏิบัติงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดอบต.(๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.สาธารณสุข ปง./ชง.	-	+๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รองรับจัดสรร
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
สำนักงานปลัด อบ. (๐๑) - ต่อ-								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานพัสดุ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง(๐๕) - ต่อ -								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
รวม	๔๓	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	

- หมายเหตุ :
- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล (ตำแหน่งว่าง) | จำนวน ๗ อัตรา |
| ๒. พนักงานครู อบต. (ตำแหน่งว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานส่วนตำบล (กำหนดเพิ่ม) | จำนวน ๑ อัตรา |

(การสรรหาตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)

สรุปภาระค่าใช้จ่ายรวม

ที่	รายการ	ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (บาท)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (บาท)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (บาท)
๑	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล+ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๘,๖๒๑,๔๖๐	๘,๘๙๐,๘๖๐	๙,๑๖๖,๒๖๐
๒	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๗๒๔,๒๙๒	๑,๗๗๘,๑๗๒	๑,๘๓๓,๒๕๒
๓	ประมาณการรายรับ	๑๐,๓๔๕,๗๕๒	๑๐,๖๖๙,๐๓๒	๑๐,๙๙๙,๕๑๒
	รวม (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)	๓๐.๗๒	๓๐.๑๗	๒๙.๖๓

หมายเหตุ

- (๑) รายจ่ายจริง
- (๒) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + (๒)
- (๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- (๕) คิดจากค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
- (๖) คิดจาก (๔) คูณด้วย ๒๐%
- (๗) คิดจาก (๔) + (๕) + (๖)หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นคูณด้วย ๑๐๐

ประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
 ประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
 ประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

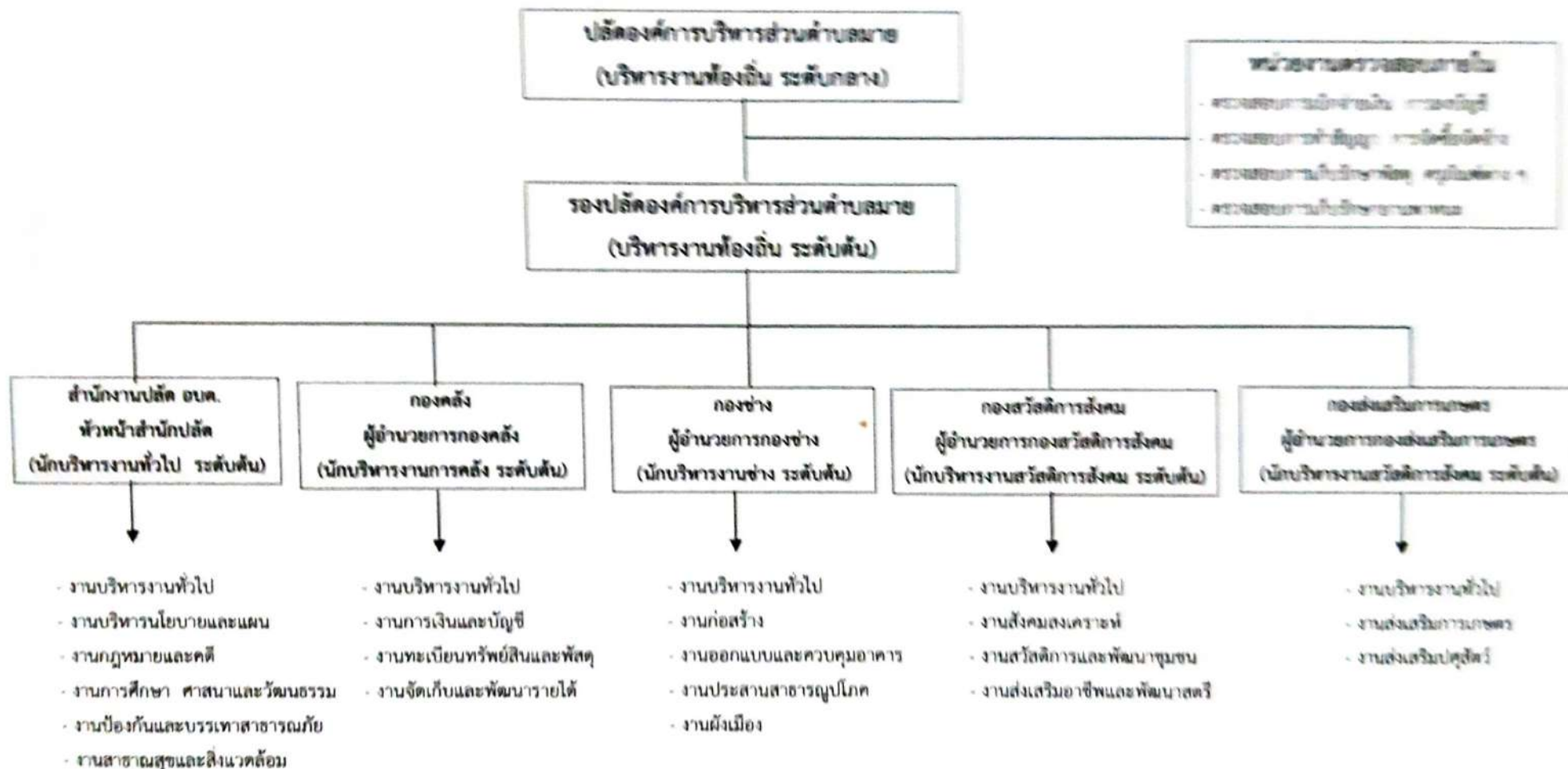
๓๓,๖๗๓,๙๙๕ บาท
 ๓๕,๓๕๗,๖๙๔ บาท
 ๓๗,๑๒๕,๕๗๙ บาท

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

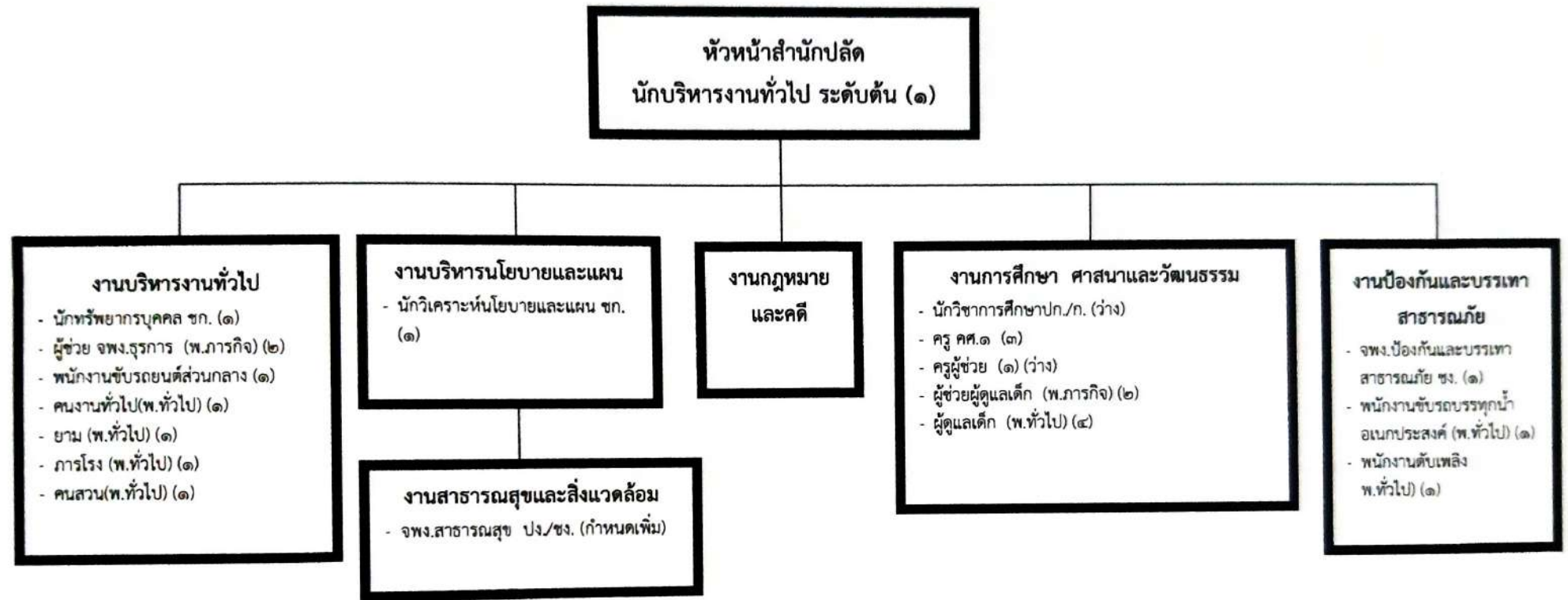
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน (๑)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม(+)/ ลด (-)			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓							
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๘๖๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๘๑,๓๖๐	๕๘๗,๖๒๐	(๓๑,๘๐๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๖๓,๓๖๐	(๒๔,๔๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๗๓,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๒,๖๒๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๓๖๐	(๒๔,๐๒๐)
๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๒๔๐)
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชก.	๑	-	-	๑	๑	๑	+ 1	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๓๒๐	(๑๒,๐๓๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๓๖๐	๑๗๗,๖๐๐	(๑๓,๑๕๐)
๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๒๘,๐๘๐	๓๓,๓๒๐	๓๙,๖๐๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๑๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๓๐,๖๐๐	๓๖,๓๖๐	๔๒,๓๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	ยาม	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนสวน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำหนักไม่เกิน ๓.๕ ตัน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนพนักงานที่จะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+/-) ลด (-)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน คน	จำนวนเงิน (๑)		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
	กองคลัง (๐๔)																	
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๘๐๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๘๐๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๘๐๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๕๖๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๖๐๐	(๑๓,๘๐๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๖๐๐	๑๕๕,๖๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๖๐๐	๑๕๕,๖๐๐	(๑๓,๕๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																	
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๖	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๑๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๓,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๘๐๐	๒๘๘,๑๖๐	(๒๓,๒๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๕๖๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๖๐๐	(๑๓,๘๐๐)
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	(๑๒,๐๔๐)
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๖๐๐	๑๕๕,๖๐๐	(๑๓,๕๐๐)
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
๔๐	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๒๔๐	(๒๔,๙๒๐)
๔๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๑	๑	๓๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๓๗๑,๙๒๐	๓๗๘,๒๐๐	๓๘๕,๓๒๐	(๑๓,๙๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๖๐๐	๑๕๕,๖๐๐	(๑๓,๕๐๐)
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																	
๔๓	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๓,๖๔๐	๓๕๕,๖๔๐	๓๖๕,๙๖๐	(๒๔,๐๔๐)
๔๔	เจ้าพนักงานการเกษตร	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๘๐๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
รวม (๔)			๔๔	๓๕	๘,๐๒๐,๓๒๐	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	๕๕๓,๕๐๐	๒๖๙,๕๐๐	๒๗๕,๔๐๐	๘,๖๒๓,๕๖๐	๘,๘๙๐,๘๖๐	๙,๑๖๖,๒๖๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% (๕)															๑,๗๒๕,๒๖๖	๑,๗๗๔,๑๗๖	๑,๘๓๓,๒๕๖	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๖)															๑๐,๓๔๘,๘๒๖	๑๐,๖๖๔,๐๓๖	๑๐,๙๙๙,๕๑๖	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๗)															๓๐,๙๗๖	๓๐,๙๗๖	๒๙,๖๒๓	

โครงสร้างส่วนราชการ อบต. (ขนาดกลาง)

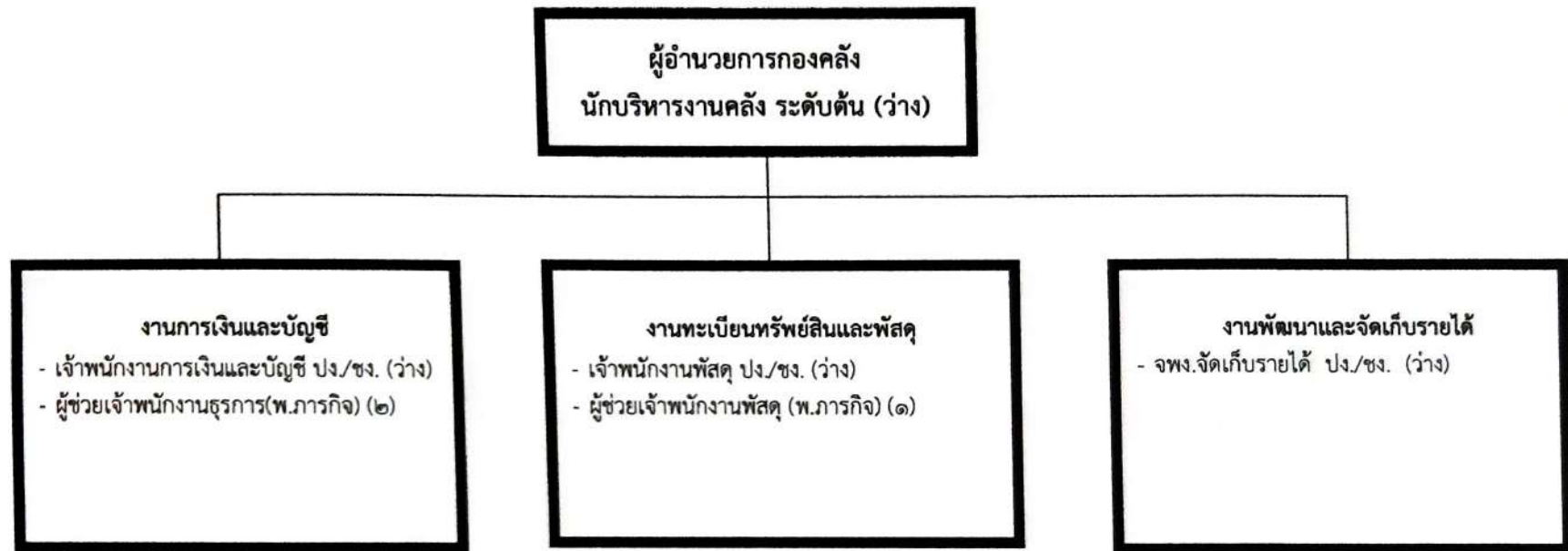


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัดอบต.



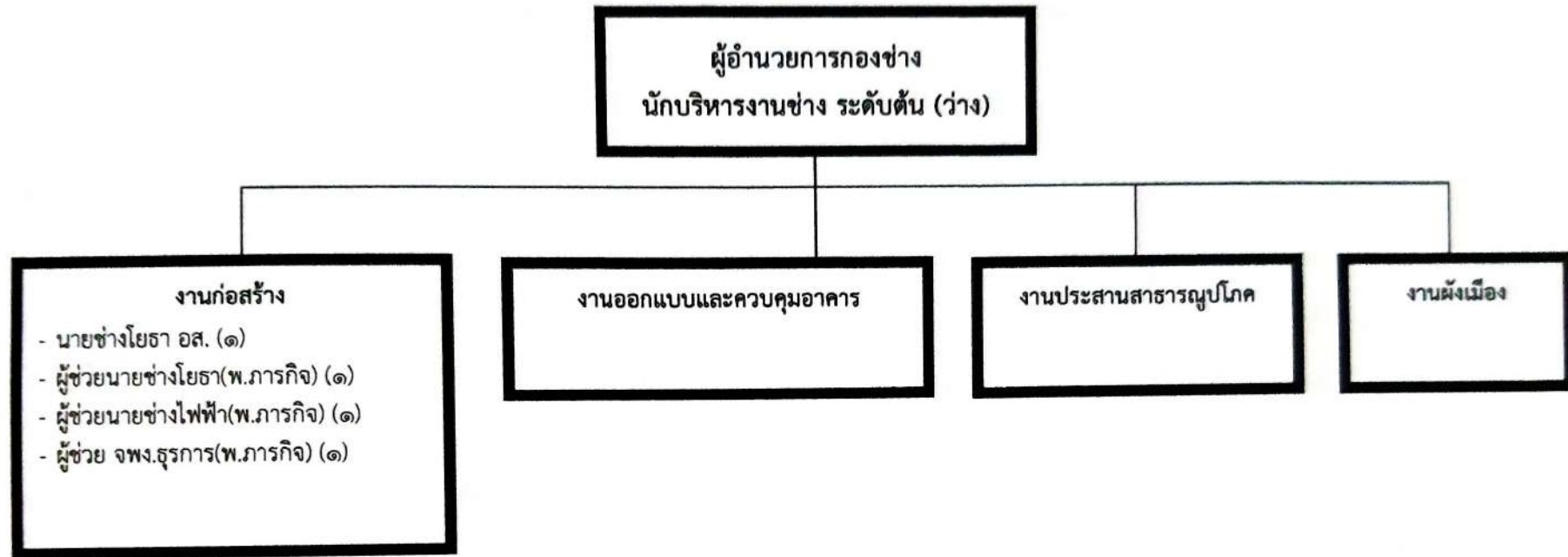
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ลูกจ้างประจำ	ครู	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป		ศศ.๑	ครูผู้ช่วย
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	๔	๓๑	-	๓	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



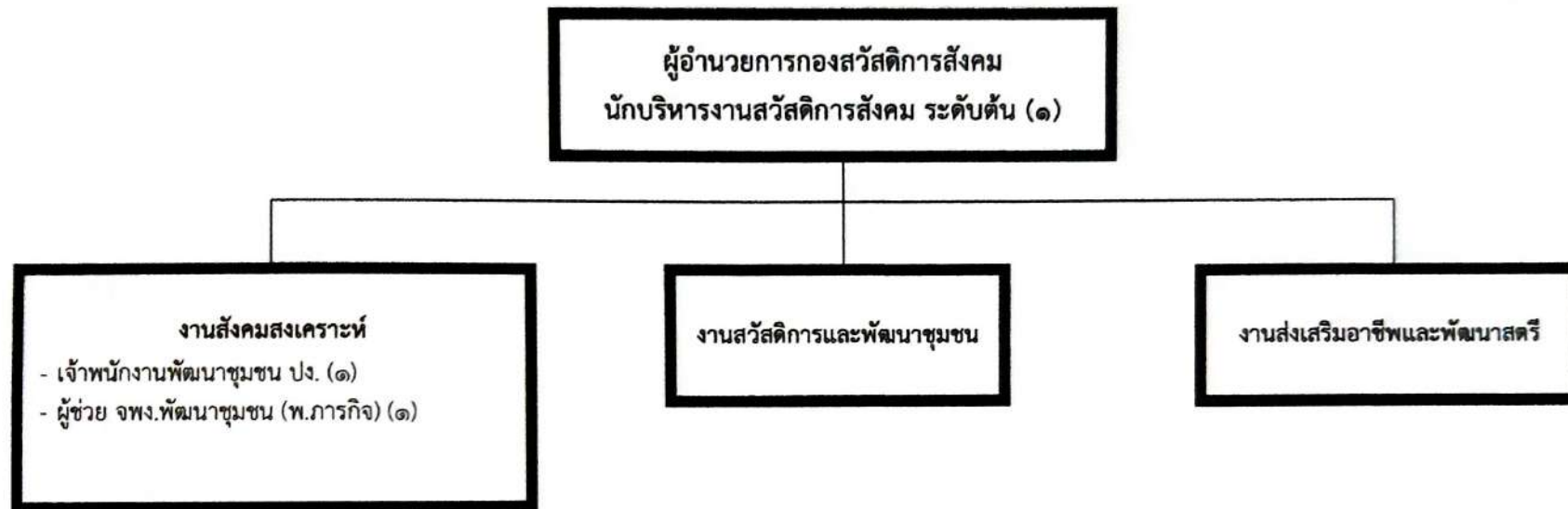
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ลูกจ้างประจำ
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน														๓		

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

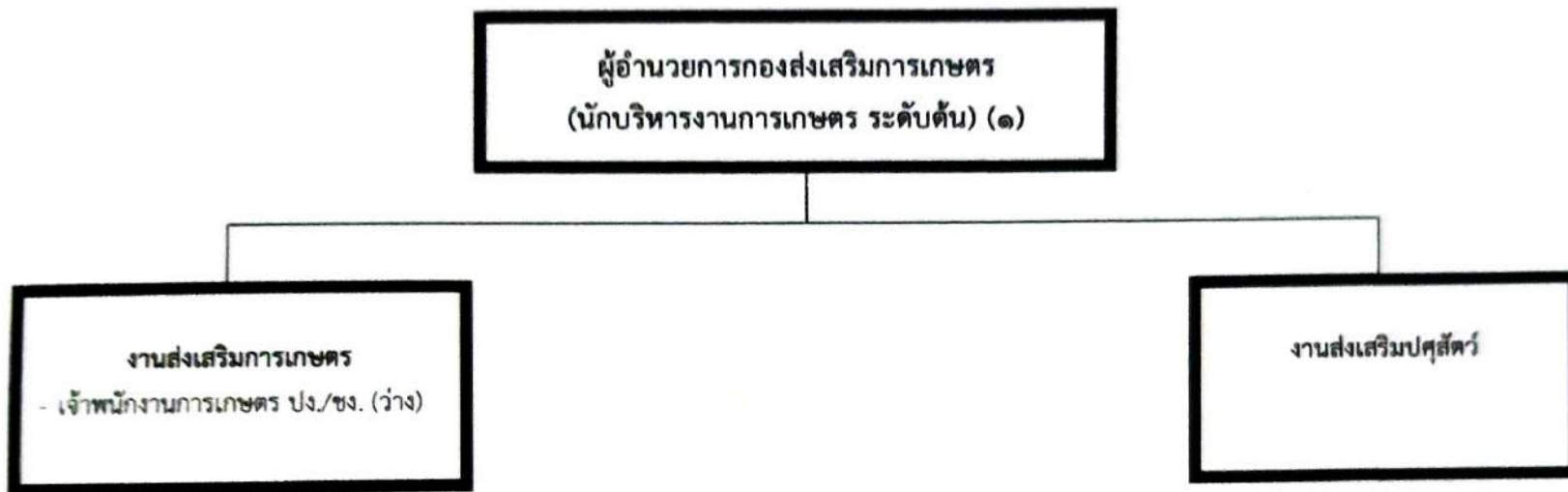


ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ลูกจ้างประจำ
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ลูกจ้างประจำ
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-

โครงสร้างรอบอัตรากำลัง กองส่งเสริมการเกษตร[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิมล พงษ์เจริญ	-	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๓๘๖,๘๐๐ (๓๑,๙๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๕๐,๘๐๐
๒	นายสุวัฒน์ สหะจิตตา	-	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)														
๓	นางรุ่งลาวัน ชามแดง	-	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	งานราชการท้องถิ่น	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	งานราชการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐
๔	นางสุภาพร แสนเกตุ	-	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๕	นางสุภาภรณ์ คำวิเชียร	-	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๖	ตำแหน่งว่าง	-	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ((๔,๓๕๐ + ๔๓,๕๕๐) / ๓) X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	จำเอนกลยุทธ บงศ์บุตร	ปวช. (ไม่ฝึกหัด)	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๘	กำหนดเพิ่ม	-	๕๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	-	-	-	-
๙	ตำแหน่งว่าง	-	๔๗-๒-๐๓๔๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๔๗-๒-๐๓๔๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-
๑๐	นางสาววิญญา คำผุย	คป. (ปว.วช.)	๔๗-๒-๐๓๔๔	ครู	-	คศ.๑	๔๗-๒-๐๓๔๔	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	-
๑๑	นางกิตติยา แสนศรี	คป. (ปว.วช.)	๔๗-๒-๐๐๗๓	ครู	-	คศ.๑	๔๗-๒-๐๐๗๓	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	-
๑๒	นางสาวสุกนา ราชใส	คป. (ปว.วช.)	๔๗-๓-๐๐๗๔	ครู	-	คศ.๑	๔๗-๓-๐๐๗๔	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๓	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑) - ต่อ- พนักงานจ้างประเภทภารกิจ นางสาวนิติญา ศรีอีกเสษฐ	ป.ตรี (รพบ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๔,๓๖๐ (๑๒,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๔,๓๖๐
๑๔	นางสุพัตรา อนุลี	มธ. (การศึกษามัธยมศึกษา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๗,๘๐๐ (๑๓,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๗,๘๐๐
๑๕	นางนุชนาถ พรหมสาธา ณ สกลนคร	ศบ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เกษียณอายุราชการ
๑๖	นางสาวนราธิป กรวดนอก	ปวช. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เกษียณอายุราชการ
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป													
๑๗	นายเสถียร ดวงสิมมา	มศ.๓	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๑๘	นายสุนทร บุญคง	ม.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๑๙	นายเกียรติชัย อุปการะ	ปวช. (คอมพิวเตอร์)	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๐	นางสมจิตต์ ดวงสิมมา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๑	นายพิเชษฐ ไชยรา	ปวช. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๒	นายกฤษฎา พลละคร	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำหนักประสม	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำหนักประสม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๓	นายวีรชัย ใจชื่น	ปวช. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๔	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑) - ต่อ: นางกลีนขจร เมืองแสน	ค.บ. (ปทุมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๕	นางสาววรรธน์ อุดมทรัพย์	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๖	นางสาววนิดา ทุมอุบล	ค.บ. (ปทุมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๗	นางยาดาร์ แก้วโสมงาม	ค.บ. (คณิตศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๒๘	กองคลัง (๐๔) ตำแหน่งว่าง	-	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ((๔๕,๔๕๐ + ๕๐,๔๕๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๓๙๓,๖๐๐
๒๙	ตำแหน่งว่าง	-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ ((๔๔,๙๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๐	ตำแหน่งว่าง	-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ ((๔๔,๙๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๑	ตำแหน่งว่าง	-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ ((๔๔,๙๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๒	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ นางสาวรินดา แ่งพรหม	ค.บ. (ปทุมวัย)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๓๓	นางสาวกรรณิกา ศรีพันลม	ปวส. (คณิตศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวนิลญา แก้วดี	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๕	กองช่าง (๐๕) ตำแหน่งว่าง	-	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ $((๑๕,๓๖๐ + ๕๐,๓๖๐) / ๒) \times ๑๓$	-	-	๓๙๓,๖๐๐
๓๖	นายภราดร อินทร์วิเศษ	ป.ส. (วิศวกรรมโยธา)	๕๖-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๕๖-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๓๗	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ นางสาวดารุณี ชรินทร์	จบ (เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๓๘	นายกันพลดิ ภูเงิน	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๔,๒๔๐
๓๙	นายจิรศักดิ์ แก้วกำ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๐	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) นางนัยนา สัพโส	ป.ส. (บริหารงานสังคม)	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๑,๖๔๐
๔๑	นายฉัตรชัย ศรีโคตร	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๕๖-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง.	๕๖-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๔๒	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ นางสาวสาวิตรี สุริยะไชย	ป.ส. (เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๓	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) นายเทอดพงษ์ อินทร์คำน้อย	ป.ส. (สัตวศาสตร์)	๕๖-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๖-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๐,๑๒๐
๔๔	ตำแหน่งว่าง	-	๕๖-๓-๑๔-๔๙๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๖-๓-๑๔-๔๙๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ $((๔,๓๕๐ + ๕๐,๓๕๐) / ๒) \times ๑๒$	-	-	๒๙๗,๙๐๐

หมายเหตุ : การสรรหาตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการอนุมัติการจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตด้วยความรอบรู้ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบ โจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยจะกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ให้มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมายตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร



- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลมาย ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลมาย ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. พึงให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๖. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่ารักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๗. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๘. พึงปฏิบัติราชการด้วยความอดุสหาะ เอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังและความสามารถ
๙. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงเป็นธรรม สุภาพ เรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๑๐. พึงปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รู้รักสามัคคี
๑๑. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๑๒. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก