



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง



สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย | ๓ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย | ๖ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง | ๘ |
| ๗. สรุุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล | ๘ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง | ๑๑ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๑๖ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๘ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๒๒ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล | ๒๔ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล | ๒๕ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ/ความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้
สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านบางเส้นบางช่วงและภายในชุมชนยังไม่สะดวก
- ๑.๒ ดาดลำเหมืองส่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่ทั่วถึง และชำรุด
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน ตามตรอก ซอย ยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ สะพานข้ามแม่น้ำยังแคบและชำรุดการเดินทางระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๕ การสื่อสารด้านโทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ๑.๖ ลำเหมืองต้นเขิน ไม่มีสถานที่กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๗ อาคารอเนกประสงค์ชำรุดและคับแคบ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาไม่มีเงินทุนสำหรับเกษตรกรในการประกอบการตามอาชีพที่ตนถนัด, ไม่มีอาชีพเสริม
- ๒.๓ การเพาะปลูกพืชผลการเกษตรไม่ได้ผล เพราะขาดแหล่งน้ำทำให้รายได้ไม่เพียงพอ
- ๒.๔ อาชีพทำนาและการเกษตรอื่น มีรายได้น้อย เนื่องจากพื้นที่ทางการเกษตรจำกัด
- ๒.๕ ทักษะงานฝีมือท้องถิ่นขาดการพัฒนาและขยายผลโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่มีความรู้โดยตรง
- ๒.๖ การจัดการตลาดไม่ทั่วถึงทุกกลุ่ม และไม่มีการจัดเก็บเพื่อเป็นฐานข้อมูลวางแผนพัฒนา
- ๒.๗ ปัญหาตลาดในการขายผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๘ ปัญหาเมล็ดพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ที่ดีของเกษตรกร

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยดี
- ๓.๒ ราษฎรให้ความสนใจสุขภาพตนเองน้อย ขาดความรู้ด้านสุขภาพที่ดี
- ๓.๓ การจัดสรรงบประมาณด้านสาธารณสุข การอนามัยยังมีจำนวนจำกัด
- ๓.๔ สถานที่ออกกำลังกายของชุมชนมีจำกัดไม่ทั่วถึง
- ๓.๕ ขาดการส่งเสริมความรู้แก่มารดาในการเลี้ยงดูเด็กให้มีสุขภาพอนามัยที่ถูกต้อง

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำสำหรับใช้อุปโภคและบริโภค

- ๔.๑ ขาดแหล่งน้ำใหม่และการปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำเดิมในพื้นที่ทางการเกษตร
- ๔.๒ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการอุปโภค บริโภค

๕. ปัญหาด้านการขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต/การศึกษา

- ๕.๑ บุคลากรทางการศึกษามีไม่เพียงพอ
- ๕.๒ การจัดสรรงบประมาณการให้ความรู้ด้านคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนมีไม่เพียงพอ
- ๕.๓ โรงเรียนขาดงบประมาณในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในทางการศึกษา
- ๕.๔ การขาดการส่งเสริมรณรงค์การอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีล้านนา ที่มีมาแต่ดั้งเดิม



- ๕.๕ ปัญหาการทะเลาะวิวาทในกลุ่มเยาวชน วัยรุ่น เริ่มรุนแรงขึ้น
- ๕.๖ ขาดมาตรการรักษาความสงบภายในตำบลและหมู่บ้าน
- ๕.๗ เด็กด้อยโอกาสขาดเงินทุนการศึกษา
- ๕.๘ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ขาดการบำรุงรักษา ทั้งหน่วยงานภาครัฐและชุมชน
 - ๖.๒ มาตรการป้องกันและปราบปรามการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน
 - ๖.๓ ที่ทำกินของเกษตรกรมีจำกัดและน้อยลงทำให้ราษฎรบุกรุกป่าสงวน
 - ๖.๔ การขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินของราษฎรในหมู่บ้าน
 - ๖.๕ กิจกรรมการพัฒนาป่าเสื่อมโทรมเพื่อปลูกป่าทดแทน ขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน
 - ๖.๖ ปัญหาการกัดเซาะของตลิ่งตามแม่น้ำลำคลองเหมือง ไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา
 - ๖.๗ ปัญหาการจัดเก็บขยะและแหล่งน้ำทิ้งขยะในหมู่บ้านไม่ถูกสุขลักษณะ
๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานมีจำกัดไม่เพียงพอ
 - ๗.๒ สมาชิกสภาฯ ขาดการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
 - ๗.๓ คณะผู้บริหารไม่มีความรู้ในวิธีการบริหารงานบุคคลภายในสำนักงาน
 - ๗.๔ การขาดการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย ป้ายประชาสัมพันธ์แต่ละหมู่บ้าน
 - ๗.๕ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ขาดการให้ความสนใจและความร่วมมือ
 - ๗.๖ ปัญหาประชาชนไม่รู้บทบาทหน้าที่ของประชาชนในการชำระภาษี

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ต้องการถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ไม้ไผ่ และถนนลูกรัง เพื่อการคมนาคมขนส่งให้ดีขึ้น
 - ๑.๒ ต้องการลานกีฬา เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้เล่นกีฬา
 - ๑.๓ ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ สว่างเวลากลางคืนเพื่อความปลอดภัย
 - ๑.๔ ต้องการอาคารอเนกประสงค์และต่อเติมอาคารอเนกประสงค์เพื่อเป็นจุดรวมตัวของชุมชน
 - ๑.๕ ต้องการให้ขยายจุดติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง ครอบคลุม
 - ๑.๖ ต้องการให้ปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาเด็กเล็กและ ศพด.
 - ๑.๗ ต้องการให้ติดตั้งเสียงตามสายให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านให้เป็นแนวทางเดียวกันทั้งตำบล
 - ๑.๘ ต้องการสร้างศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน พร้อมทั้งอ่านหนังสือพิมพ์
 - ๑.๙ ต้องการสหกรณ์ร้านค้าชุมชนและตลาดกลางเพื่อขายสินค้าเกษตร
๒. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ
 - ๒.๑ ความต้องการแหล่งน้ำดื่ม น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง
 - ๒.๒ ต้องการให้พัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่ตามธรรมชาติ เช่น การขุดลอก คูคลอง อ่างเก็บน้ำ
 - ๒.๓ ต้องการระบบน้ำประปาที่สะอาด โดยการติดตั้งเครื่องกรองน้ำ
๓. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
 - ๓.๑ ต้องการแหล่งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการผลิตของกลุ่มอาชีพต่างๆให้ทั่วถึง
 - ๓.๒ ต้องการเงินทุนในการประกอบอาชีพการเกษตร
 - ๓.๓ กรณีสินค้าเกษตรตกต่ำ ต้องการให้มีการประกันราคาพืช
 - ๓.๔ จัดฝึกอบรม เรียนหลักสูตรการสร้างอาชีพให้กับประชาชน
 - ๓.๕ ต้องการพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ต่าง ๆ พร้อมยกกำลังจัดซื้อพันธุ์



๔. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ การระงับและควบคุมการแพร่กระจายของโรคเอดส์ โรคระบาดจากน้ำท่วม โรคพิษสุนัขบ้า
 ๔.๒ ต้องการเครื่องวัดความดันโลหิตสูง ตรวจเบาหวาน ตรวจสารพิษตรวจสารเสพติดตรวจพยาธิ
 ๔.๓ สถานที่ออกกำลังกาย ศูนย์กีฬาันทนาการ สวนสุขภาพ พร้อมเครื่องออกกำลังกาย
 ๔.๔ ต้องการเครื่องฟันทมอกควันเพื่อกำจัดขี้เถ้า

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ต้องการให้มีการฝึกอบรม และส่งเสริมอาชีพแก่เยาวชน และประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
 ๕.๒ ต้องการให้ส่งเสริมอาชีพแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทุกประเภท
 ๕.๓ ต้องการให้ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องจัดการศึกษาประจำชุมชน

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ พัฒนาที่ดินว่างเปล่าที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และส่งเสริมการปลูกป่าและอนุรักษ์สัตว์ป่า
 ๖.๒ ปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนรักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความต้องการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรขององค์กร
 ๗.๒ จัดอบรมและให้ความรู้สำหรับการบริหารและจัดการของ อบต.
 ๗.๓ ความต้องการสวัสดิการ ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ๗.๔ ต้องการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลเมืองมาย
 ๗.๕ ต้องการส่งเสริมให้ชาวบ้านรักษาศิลปะและวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น (SWOT ANALYSIS TECHNIC) เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

| จุดแข็ง (STRENGTH = S) | จุดอ่อน (Weakness = W) |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - มีการแบ่งมอบหน้าที่ภายในสำนักงานที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว สะดวกและรวดเร็ว - บุคลากรได้ถือปฏิบัติตามระเบียบฯและ หนังสือสั่งการโดยเคร่งครัด - มีศูนย์ราชการหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคในพื้นที่ทำให้สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน - ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เป็นจุดศูนย์กลางขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ | <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรขาดประสบการณ์และมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - ประชาชนขาดความสนใจการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น - ผู้นำและประชาชนมีความคิดแตกแยกทางการเมือง - ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสาร |
| วิเคราะห์โอกาส (Opportunity) | วิเคราะห์อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threat) |
| <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายต่างๆของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ ที่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น - พื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น มันฝรั่ง ข้าวโพด ข้าว ยาสูบ ฯลฯ - มีผลิตภัณฑ์ผ้าทอพื้นเมือง ผลิตภัณฑ์จากกล้วย ถั่วลิสง และข้าว ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นสินค้าโอท็อปของตำบลได้ - ทำเลที่ตั้งเป็นเส้นทางผ่านของแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น วัดเฉลิมพระเกียรติ เขื่อน กิวคอบหาน้ำตกแจ้ซ้อน | <ul style="list-style-type: none"> - ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์อยู่ติดแม่น้ำและพื้นที่ป่า ทำให้ ประสบปัญหาอุทกภัยและน้ำป่าไหลหลากเป็นประจำทุกปี - งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น จึงทำให้ ไม่สามารถให้บริการสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั่วถึง - องค์กรและผู้นำขาดการบูรณาการการร่วมกัน ในการพัฒนาท้องถิ่น - ประชาชนใช้สารเคมีในภาคการเกษตรมากทำให้มี ปัญหาด้านสุขภาพ - ไม่มีระบบการจัดทำผังเมืองจึงทำให้ประสบปัญหา น้ำท่วมซ้ำ |

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังมีมุ่งเน้นเศรษฐกิจแบบพอเพียงเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOTขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขอุปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส



- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม,การรักษาความสงบเรียบร้อยภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และ อปท.อื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและ อปท.อื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น



๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย (ระดับตัวบุคลากร)

| | |
|---|---|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน มีความก้าวหน้าในวงแคบ |



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย (ระดับองค์กร)

| | |
|---|--|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นฐานไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกมาทำงานได้ตรงเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของ บุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จาก การศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทาง วิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วย ให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบาง สายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูน ความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต., กองคลัง และกองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|---|----------|
| <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>(๑) <u>งานด้านบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกฎหมายและคดี - งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ <p>(๒) <u>งานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติ - งานประสานโครงการฝึกอบรม <p>(๓) <u>งานสวัสดิการและสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสวัสดิการและสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี แม่บ้าน | <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>(๑) <u>งานด้านบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกฎหมายและคดี - งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ <p>(๒) <u>งานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติ - งานประสานโครงการฝึกอบรม <p>(๓) <u>งานสวัสดิการและสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสวัสดิการและสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรีแม่บ้าน | |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>(๔) <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน <p>(๕) <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็ก และเยาวชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมกีฬา - งานเทคโนโลยีการศึกษา - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล หมู่บ้าน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา | <p>(๔) <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน <p>(๕) <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็ก และเยาวชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมกีฬา - งานเทคโนโลยีการศึกษา - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล หมู่บ้าน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา | |
| <p>๒. กองคลัง</p> <p>(๑) <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน | <p>๒. กองคลัง</p> <p>(๑) <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน | |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>(๒) <u>งานด้านพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>(๓) <u>งานด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | <p>(๒) <u>งานด้านพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>(๓) <u>งานด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <p>(๑) <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณาการถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน ราง ระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ <p>(๒) <u>งานออกแบบ ควบคุมอาคารและผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง <p>(๓) <u>งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น และกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานส่งเสริมการเกษตร | <p>๓. กองช่าง</p> <p>(๑) <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณาการถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน ราง ระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ <p>(๒) <u>งานออกแบบ ควบคุมอาคารและผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง <p>(๓) <u>งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น และกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานส่งเสริมการเกษตร | |



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลัง พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวน พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | +เพิ่ม / -ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|--------------------|------|------|--------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ปลัด อบต. | | | | | | | | |
| ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -ว่าง- |
| สำนักงานปลัด อบต. | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| นักการภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ยาม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเมืองมาย | | | | | | | | |
| ครู (อันดับ คศ.๑.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาใหม่ | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |



| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | +เพิ่ม / -ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|--------------------|-----------|-----------|--------------|----------|----------|------------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -ว่างเดิม- |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) 3 | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 4 | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) 2 | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -ว่างเดิม- |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา 1 | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๒๘ | ๒๘ | ๒๘ | ๒๘ | - | - | - | |

13-3-12 3



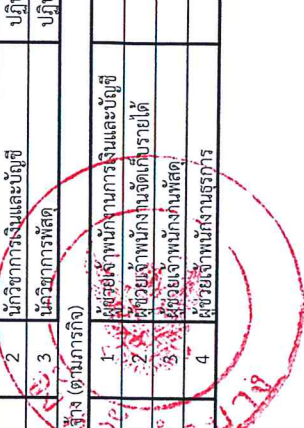
ตารางสรุปจำนวนบุคลากร และภาวะค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566) ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

| ที่ | ชื่อ อบท. | อัตรากำลังบุคลากร | | | | | | | | | | (6) คงเหลือ (2+3+4+5) | (7) ประเมินอื่น (6) * 15% | (8) รวม คง. ที่ อบท.จ่าย (6 + 7) | งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2564 | | | งบ.รายจ่าย ประจำปี 2563 | งบ.รายจ่าย ประจำปี 2564 + งบ.ระ 5 ปี 63 | | | | | | | | |
|-----|-------------|---|---|---|---|---------------|---------------|---|------------------------------------|--------------------|-------------------|-----------------------------|---------------------------------|---|------------------------------|-------------------------------|--|-------------------------------|--|-----------|-----------|------------|-------|------------|-------|------------|------------|
| | | พนักงานส่วนท้องถิ่น | | พนักงานจ้าง | | รวมอัตรากำลัง | | (1) ค่าใช้จ่าย | | (3) พนักงานจ้าง | | | | | (9) รวม เงินอุดหนุน | (10) ไม่รวม เงินอุดหนุน | คิดเป็นร้อยละ ของ งบ. (8)*100/(10) | | | | | | | | | | |
| | | กองช่าง ช่างเทคนิค ช่างเทคนิค ช่างเทคนิค | กองช่าง ช่างเทคนิค ช่างเทคนิค ช่างเทคนิค | กองช่าง ช่างเทคนิค ช่างเทคนิค ช่างเทคนิค | กองช่าง ช่างเทคนิค ช่างเทคนิค ช่างเทคนิค | ตามแผนฯ | รวมอัตรากำลัง | ค่าจ้าง ด้านบริหาร งานบุคคล จากอุดหนุน | ค่าจ้าง พนักงาน ส่วนท้องถิ่น | ค่าจ้าง ภารกิจ | ค่าจ้าง ทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | อบต.เมืองมา | 12 | 9 | 1 | 1 | 1 | - | - | 12 | 12 | 3 | 3 | 28 | 25 | 5,012,460 | - | 1,552,560 | 324,000 | 6,889,020 | 1,033,553 | 7,922,373 | 26,500,000 | 29.90 | 15,440,000 | 51.31 | 24,500,000 | 26,500,000 |



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

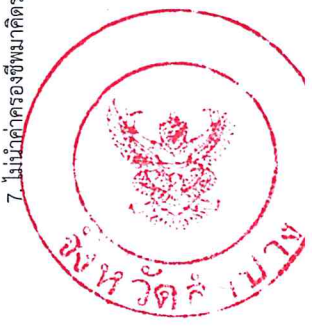
| ที่ | จำนวน (ลำดับที่) | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวน พงศมุต | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราค่าแห่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น | | ค่าใช้จ่ายรวม | | หมายเหตุ | | | | | | |
|---------------------------------------|------------------|---------------------------------------|---------------------|--------------|------------------------|-----------------------------|--|----------------------------|---------|---------------|---------|----------|---------|-----------|---------|---------|---------|--------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน 12 เดือน..... (1) | | เงิน ประจำ ตำแหน่ง | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2564 | | ปี 2565 | ปี 2566 | | | | |
| บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต) | กลาง | 1 | - | 548,040 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | - | 716,040 | 19,680 | 1,432,080 | 735,720 | 735,720 | | |
| สำนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้า สบ.) | อำนาจการต้น | 1 | 1 | 349,320 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | 13,320 | 13,440 | 404,640 | 418,080 | 431,400 | 29,110 | |
| 3 | 2 | นักทรัพยากรบุคคล | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 349,320 | - | 1 | 1 | 1 | - | 13,320 | 13,440 | 362,640 | 376,080 | 389,400 | 29,110 | |
| 4 | 3 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 185,040 | - | 1 | 1 | 1 | - | 9,600 | 8,640 | 194,640 | 203,280 | 210,840 | 15,420 | |
| 5 | 4 | นักวิชาการศึกษา | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 180,720 | - | 1 | 1 | 1 | - | 9,360 | 9,120 | 190,080 | 199,200 | 207,480 | 15,060 | |
| 6 | 5 | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 369,480 | - | 1 | 1 | 1 | - | 13,080 | 13,440 | 382,560 | 396,000 | 409,320 | 30,790 | |
| 7 | 6 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 188,640 | - | 1 | 1 | 1 | - | 7,440 | 7,440 | 196,080 | 203,520 | 210,840 | 15,720 | |
| พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 1 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน | - | 1 | 1 | 153,360 | - | 1 | 1 | 1 | - | 6,240 | 6,480 | 159,600 | 166,080 | 172,800 | 12,780 | |
| 9 | 2 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 | 1 | 131,520 | - | 1 | 1 | 1 | - | 5,280 | 5,520 | 136,800 | 142,320 | 148,080 | 10,960 | |
| 10 | 3 | พนักงานขับรถยนต์ | - | 1 | 1 | 161,640 | - | 1 | 1 | 1 | - | 6,480 | 6,840 | 168,120 | 174,960 | 182,040 | 13,470 | |
| 11 | 4 | พนักงานขับรถยนต์ | - | 1 | 1 | 148,200 | - | 1 | 1 | 1 | - | 6,000 | 6,240 | 154,200 | 160,440 | 166,920 | 12,350 | |
| 12 | 5 | พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | 1 | 1 | 155,760 | - | 1 | 1 | 1 | - | 6,240 | 6,480 | 162,000 | 168,480 | 175,320 | 12,980 | |
| พนักงานจ้าง (ทั่วไป) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 1 | ยาม | - | 1 | 1 | 108,000 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 | |
| 14 | 2 | นักการภารโรง | - | 1 | 1 | 108,000 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 | |
| 15 | 3 | คนงานทั่วไป | - | 1 | 1 | 108,000 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 | |
| กองคลัง | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 1 | นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | อำนาจการต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | 435,600 | 13,620 | 435,600 | 449,220 | 462,840 | 32,800 |
| 17 | 2 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 342,720 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | 13,440 | 13,320 | 356,160 | 369,480 | 382,560 | 28,560 |
| 18 | 3 | นักวิชาการสถิติ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 266,760 | - | 1 | 1 | 1 | - | 9,000 | 8,760 | 275,760 | 284,520 | 293,760 | 22,230 | |
| พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 1 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | 1 | 1 | 156,960 | - | 1 | 1 | 1 | - | 6,360 | 6,600 | 163,320 | 169,920 | 176,760 | 13,080 | |
| 20 | 2 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสถิติ/รายได้ | - | 1 | 1 | 149,400 | - | 1 | 1 | 1 | - | 6,000 | 6,240 | 155,400 | 161,640 | 168,120 | 12,450 | |
| 21 | 3 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสถิติ | - | 1 | 1 | 149,400 | - | 1 | 1 | 1 | - | 6,000 | 6,240 | 155,400 | 161,640 | 168,120 | 12,450 | |
| 22 | 4 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 | 1 | 138,000 | - | 1 | 1 | 1 | - | 5,520 | 5,760 | 143,520 | 149,280 | 155,280 | 11,500 | |



| ที่ | จำนวน (ลำดับที่) | ชื่อสถานงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราค่าจ้างคน | | ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น | | ค่าใช้จ่ายรวม | | หมายเหตุ | |
|---|------------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------|------------------------|-----------------------------|------------------|---------|----------------------------|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน 12 เดือน..... (1) | เงินประจำตำแหน่ง | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2564 | ปี 2565 | | ปี 2566 |
| ภมอชง | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | 1 | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง | ผู้อำนวยการต้น | 1 | 429,240 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | 13,200 | 13,440 | 484,320 | 497,520 | 510,960 |
| 24 | 2 | นายช่างโยธา | ปฏิบัติงาน/ช่างปฏิบัติงาน | 1 | 297,900 | - | 1 | 1 | 1 | 297,900 | 9,720 | 297,900 | 307,620 | 317,340 |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | 5 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 1 | 148,200 | - | 1 | 1 | 1 | 6,000 | 6,240 | 154,200 | 160,440 | 166,920 |
| บุคลากรกรมการศึกษา/สนับสนุนการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | 5 | ครู คศ.1 | คศ.1 | 1 | 284,520 | - | 1 | 1 | 1 | 1,370 | 1,370 | 300,960 | 317,400 | 333,840 |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | 5 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1) (ป.ตรี) | - | 1 | 173,880 | - | 1 | 1 | 1 | 6,960 | 7,320 | 180,840 | 188,160 | 195,720 |
| 28 | 5 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (2) (ป.ตรี) | - | 1 | 169,680 | - | 1 | 1 | 1 | 6,840 | 7,080 | 176,520 | 183,600 | 191,040 |
| รวมทั้งสิ้น |(5) | | | 28 | 5,717,220 | 294,000 | 28 | 28 | 4 | 1,611,300 | 206,460 | 6,889,020 | 6,379,440 | 6,566,820 |
| ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% ของ (5)(6) | | | | | | | | | | | | | | |
| รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นจำนวนทั้งสิ้น(7) | | | | | | | | | | | | | | |
| คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(8) | | | | | | | | | | | | | | |
| คิดเป็นร้อยละ 40 ไม่รวมเงินอุดหนุน ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(9) | | | | | | | | | | | | | | |

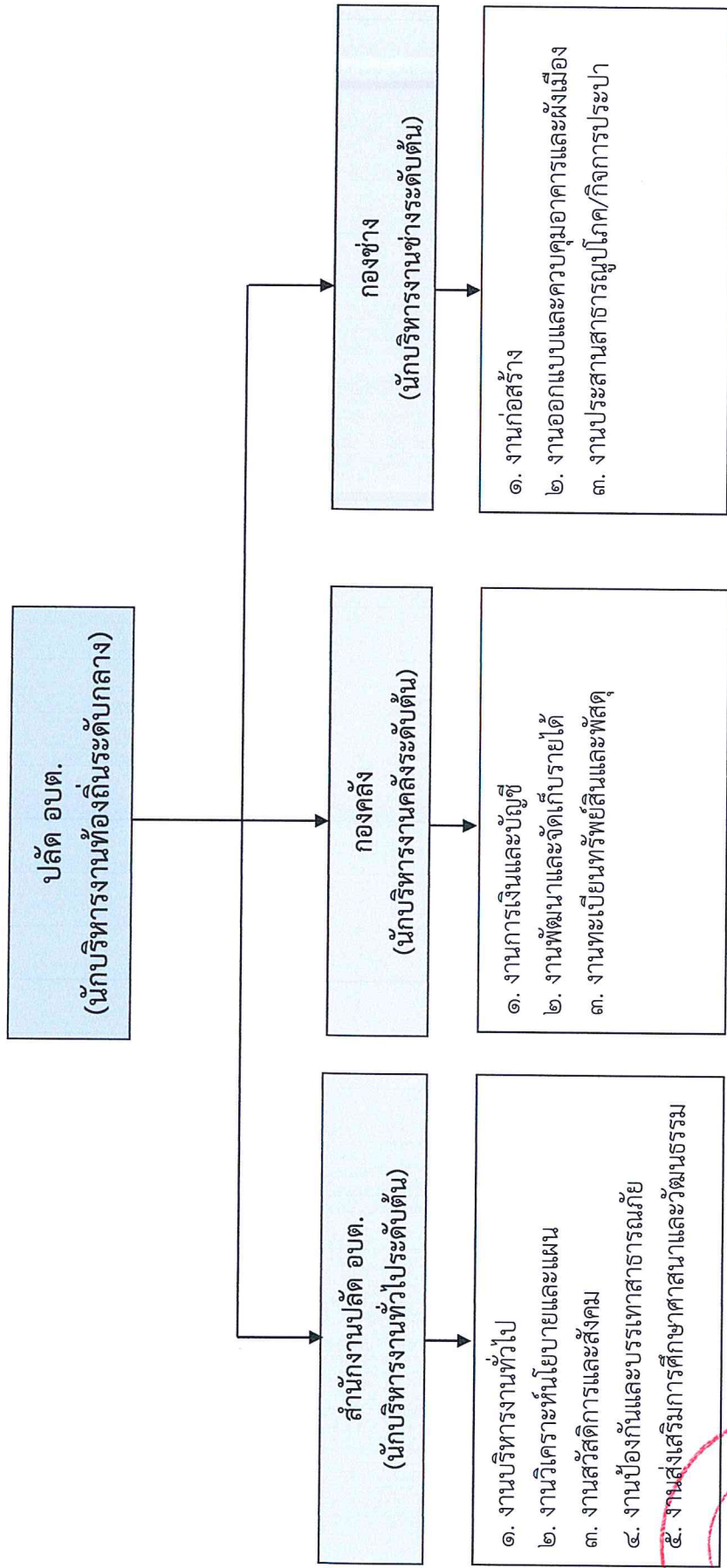
หมายเหตุ

1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน 26,500,000.00 บาท (งบประมาณตั้งต้น)
2. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เป็นเงิน 27,825,000.00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2564)
3. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน 29,216,250.00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2565)
4. ข้าราชการอายุเกิน 60 ปี ให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 26 - 28
5. ในส่วนของการขาดการ/พนักงานส่วนตำบลที่มีเงินประจำตำแหน่ง ให้คำนวณเงินเดือน/เงินเดือนที่ตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง
6. ไม่เบิกค่าครองชีพมาคิดรวมเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหนังสือ สท.ก.ก. ก.อ.บต. ด่วนที่สุดที่ มท 0809.2/ว22 ต.ล. 1 มี.ค. 2559 (น.10) และ มท 0809.2/ว55 ต.ล. 27 มี.ย. 2557
7. ไม่เบิกค่าครองชีพมาคิดรวมเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหนังสือ สท.ก.ก. ก.อ.บต. ด่วนที่สุดที่ มท 0809.2/ว22 ต.ล. 1 มี.ค. 2559 (น.10) และ มท 0809.2/ว55 ต.ล. 27 มี.ย. 2557



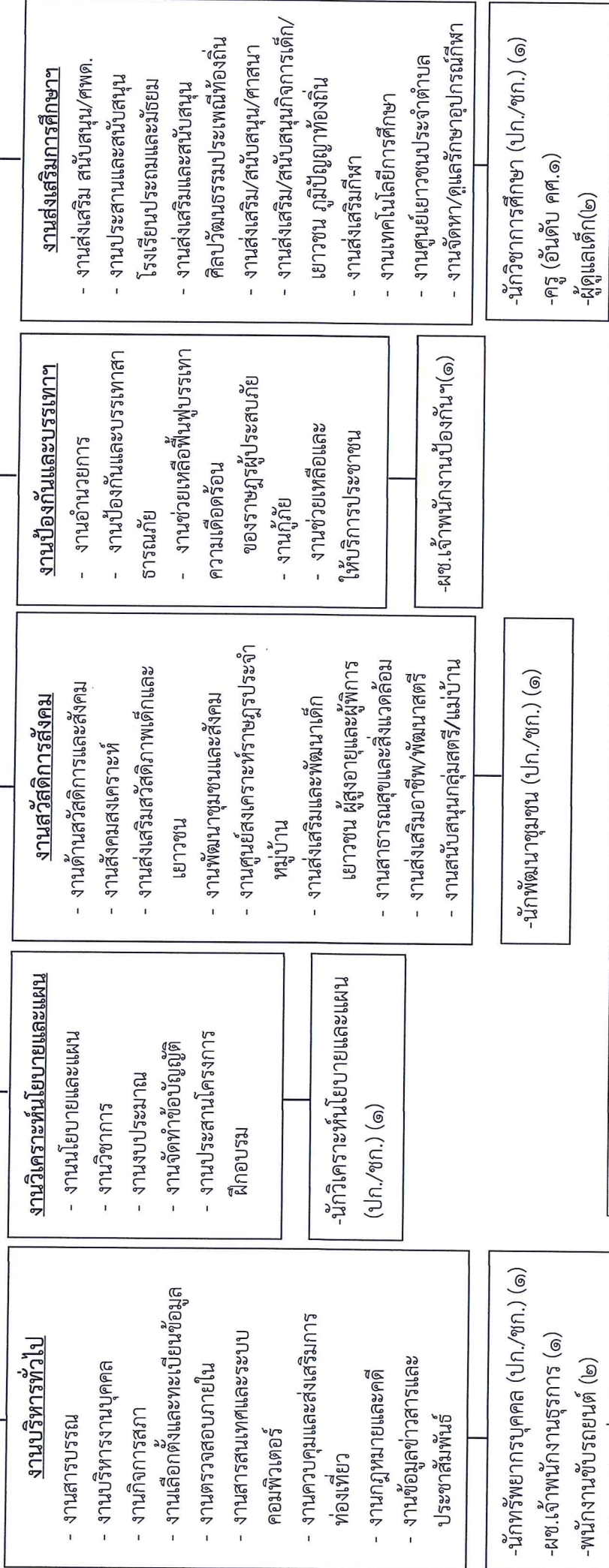
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย



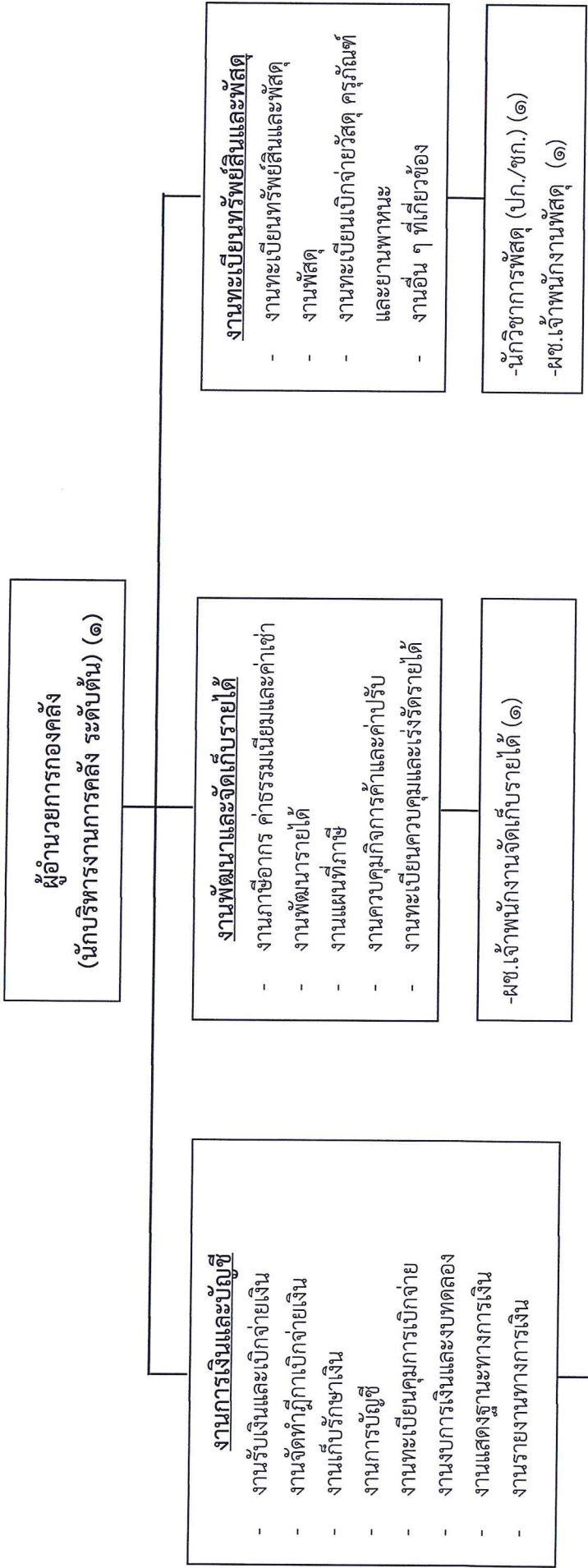
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



| ประเภทตำแหน่ง | จำนวน | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---------------|-------|----------|-----------|----------|------------|--------------|----------------------|-------------------|
| | | ชำนาญการ | ปฏิบัติกร | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | | |
| ระดับ | ต้น | | | | | | | |
| จำนวน | ๑ | ๒ | ๓ | - | - | ๗ | ๓ | |

โครงสร้างองค์กร



-นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
-ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
-ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)

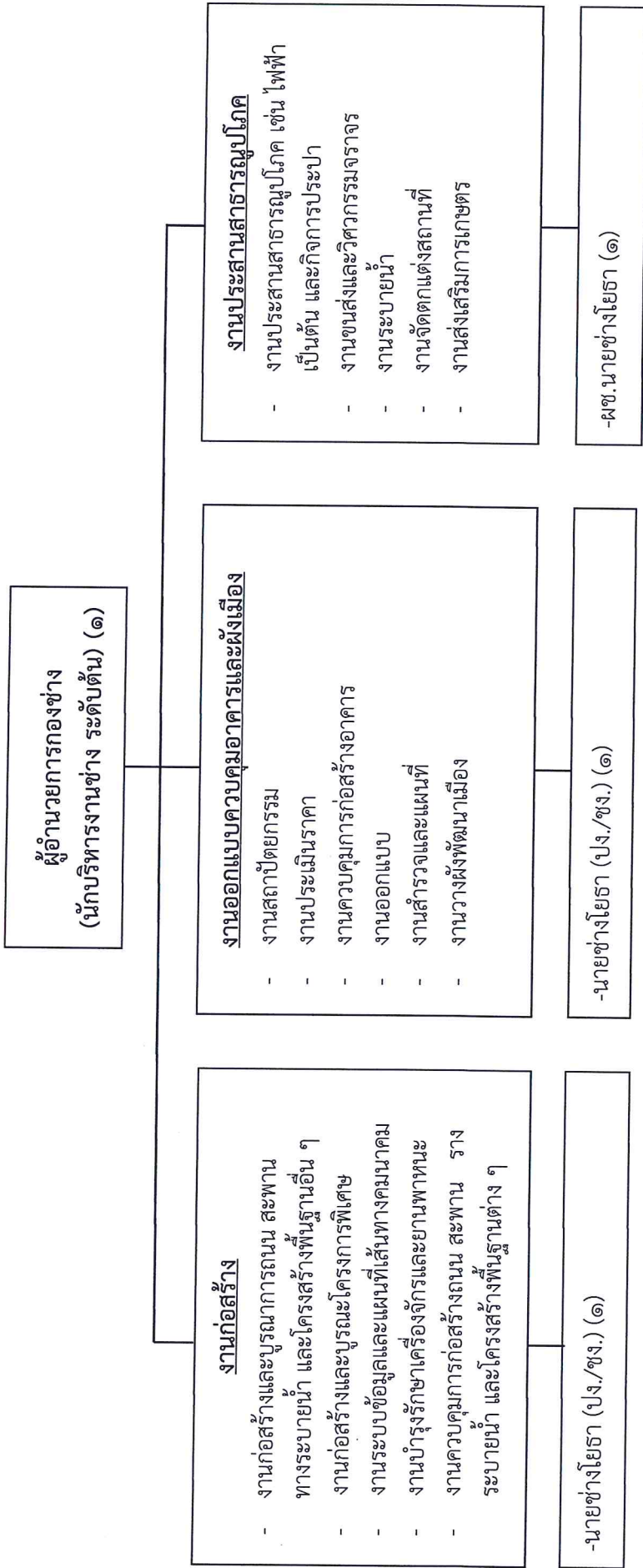
-ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

-นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)
-ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

| ประเภทตำแหน่ง | อำนาจการ | วิชาการ | | ทั่วไป | | ถูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---------------|----------|----------|------------|----------|------------|--------------|----------------------|-------------------|
| | | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | | |
| ระดับ | ต้น | | | | | | | |
| จำนวน | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๔ | - |



โครงสร้างกองช่าง



| ประเภทตำแหน่ง | อำนาจการ | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---------------|----------|----------|------------|----------|------------|--------------|----------------------|-------------------|
| | | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | | |
| ระดับ | ต้น | - | - | - | ๑ | - | ๑ | - |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๑ | - | ๑ | - |



/บัญชีจัดคน...

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและงบการเงินส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | | กรอบอัตรากำลัง (เดิม) | | กรอบอัตรากำลัง (ใหม่) | | เงินเดือน | | หมายเหตุ |
|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|------------------|---------------------------------------|---------|-----------|--------|----------|
| | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | ตำแหน่ง | ระดับ | ตำแหน่ง | เงินประจำ | เงิน | |
| บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบล | | | | | | | | | | |
| 1 | ว่างเต็ม (เกษียณอายุ) | - | - | กลาง | 52-3-00-1101-001 | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | กลาง | 548,040 | 84,000 | 716,040 |
| สำนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | |
| 2 | นายบรรเจ็ด รุติ | ป.ตรี (ศ.บ.) / ป.โท (ร.ม.) | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้า สป.) | ต้น | 52-3-01-2101-001 | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้า สป.) | ต้น | 349,320 | 42,000 | 391,320 |
| 3 | นางสาววิรัชชกา ทักนา | ป.ตรี (อ.บ.บ.) / ป.โท (ร.ม.) | นักทรัพยากรบุคคล | ป.ก/ชก | 52-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ป.ก/ชก | 349,320 | - | 349,320 |
| 4 | นางสาวกวิลี นูมา | ป.ตรี (อ.บ.บ.) / ป.โท (ร.ม.) | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ป.ก/ชก | 52-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ป.ก/ชก | 185,040 | - | 185,040 |
| 5 | นายสันติวุฒิ ตั้งอุทุม | ป.ตรี (ท.บ.บ.) | นักวิชาการศึกษา | ป.ก/ชก | 52-3-01-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ป.ก/ชก | 180,720 | - | 180,720 |
| 6 | นางสาวเบญญาภา นันทิไชย | ป.ตรี (ศ.บ.) / ป.โท (ร.ป.ม.) | นักพัฒนาชุมชน | ป.ก/ชก | 52-3-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ป.ก/ชก | 369,480 | - | 369,480 |
| 7 | นางสาววาสนา อุดเนี้ยว | ป.ตรี (อ.บ.บ.) | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง/ชง | 52-3-01-3803-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง/ชง | 188,640 | - | 188,640 |
| 8 | นางบุญเข็ม ใจสินบาน | ป.ตรี (ค.บ.) | ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ตำบลเมืองมาย) | ค.ศ. 1 | 52-3-01-6600-061 | ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ตำบลเมืองมาย) | ค.ศ. 1 | 284,520 | - | 284,520 |
| พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) | | | | | | | | | | |
| 9 | นายวิชาญ บุญอิน | ป.วส. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน | - | 153,360 | - | 153,360 |
| 10 | นางสาวสุภาณี ดวงตั้ง | ป.วส. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 131,520 | - | 131,520 |
| 11 | นายสมบุญรณ์ อ้าพราง | ม.6 | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 161,640 | - | 161,640 |
| 12 | นายยุทธนา ทำสุข | ม.3 | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 148,200 | - | 148,200 |
| 13 | นายศรีเมือง บุญเย็น | ป.วส. | พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | 169,680 | - | 169,680 |
| 14 | นางเรียมใจ ศรีใจ | ป.ตรี (ค.บ.) | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 173,880 | - | 173,880 |
| 15 | นางอิริยา เต็มดี | ป.ตรี (ค.บ.) | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 108,000 | - | 108,000 |
| พนักงานจ้าง (ทั่วไป) | | | | | | | | | | |
| 16 | นายสมศักดิ์ ทำสุข | ม.6 | ยาม | - | - | ยาม | - | 108,000 | - | 108,000 |
| 17 | นายรังสรรค์ ตันมาก | ม.3 | นักการภารโรง | - | - | นักการภารโรง | - | 108,000 | - | 108,000 |
| 18 | นางพิมพ์มา วงศ์ษา | ม.3 | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | 108,000 | - | 108,000 |
| กองคลัง | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | |
| 19 | ว่างเต็ม (ขอใช้บัญชี กส.ล.) | - | นักวิชาการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ต้น | 52-3-04-2102-001 | นักวิชาการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ต้น | 393,600 | 42,000 | 435,600 |
| 20 | น.ส.ยุพิน ณ ลำปาง | ป.ตรี (อ.บ.บ.) / ป.โท (อ.บ.บ.) | นักวิชาการเงินและบัญชี | ป.ก/ชก | 52-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ป.ก/ชก | 342,720 | - | 342,720 |
| 21 | น.ส.จุฑามาศ แสงแจ้ง | ป.ตรี (ศ.บ.บ.) | นักวิชาการพัสดุ | ป.ก/ชก | 52-3-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ | ป.ก/ชก | 266,760 | - | 266,760 |
| พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) | | | | | | | | | | |
| 22 | นางสาวกัลยาณ์ วงศ์ษา | ป.ตรี (อ.บ.บ.) | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | 156,960 | - | 156,960 |
| 23 | นางสาวสุภาภรณ์ เกิดผล | ป.ตรี (อ.บ.บ.) | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น | - | 149,400 | - | 149,400 |
| 24 | นางดวงประทุม จันทร์ท่า | ป.ตรี (อ.บ.บ.) | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | 149,400 | - | 149,400 |
| 25 | นางสาวพศิมา ลาภเกิด | ป.ตรี (ท.บ.บ.) | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 138,000 | - | 138,000 |
| กองช่าง | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | |
| 26 | นายพิทักษ์ วัฒนศิริ | ป.ตรี (ท.บ.บ.) / ป.โท (ร.ม.) | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ต้น | 52-3-05-2103-001 | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ต้น | 429,240 | 42,000 | 471,240 |
| 27 | ว่างเต็ม (ขอใช้บัญชี กส.ล.) | - | นายช่างโยธา | ป.ง/ชง | 52-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ป.ง/ชง | 297,900 | - | 297,900 |
| พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) | | | | | | | | | | |
| 28 | นายอดิศักดิ์ มีศรีวิ | ป.วส. | ผู้ช่วยนายช่าง | - | - | ผู้ช่วยนายช่าง | - | 148,800 | - | 148,800 |

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริหาร สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ หรือโซเชียลมีเดีย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ



**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย**

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วน-
ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดิร่วมกันพัฒนาชุมชนให้
นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

